Untuk Kamu, Cerita Perjalanan HMJ KM ITB 2020/2021

KABINET ARUNIKA

KATA PENGANTAR

Berawal di tahun 2019 dimana sayup sayup narasi “KM ITB Sudah Tidak Relevan” mulai tidak asing terdengar. Gua memutuskan untuk berusaha mencari jawaban narasi itu melalui sebuah wadah kegiatan kemahasiswaan, yang namanya OSKM. Singkat cerita perjalanan pembelajaran disana membuat gua semakin yakin bahwasannya **salah satu alasan ketidakrelevansian KM ITB** adalah **kegagalan massanya untuk memahami & mengenali KM ITB** itu sendiri. Meskipun dalam beberapa hal **KM ITB memang perlu untuk merefleksikan kembali** tentang **cara** atau **bentuk** yang selama ini ada. Namun begitu, besarnya potensi, capaian, dinamika yang terjadi di KM ITB justru seharusnya membuat kita sadar betapa penting dan relevannya KM ITB

Terjadinya **pandemi** mengharuskan kita memberi banyak fokus mengenai **kebutuhan dasar** dan bagaimana melakukan **perubahan** pada **organisasi**, terkhususnya HMJ. Hal ini menunjukan bagaimana peran HMJ sebagai entitas yang relevan dalam memenuhi kebutuhan dasar dan punya tantangan tersendiri untuk memikirkan kembali sistem organisasinya. Maka **inilah momentum untuk terus menjawab relevansi KM ITB**, terspesifiknya HMJ sebagai salah satu elemen yang ada di KM ITB itu sendiri. Cara yang bisa kita lakukan salah satunya adalah **saling menguatkan di lingkungan yang konstruktif** dan **belajar satu sama lain**. Sehingga masalah dan tantangan bisa lebih mudah dihadapi karena ***knowledge*** yang begitu **mudah diakses dan dipahami oleh banyak orang**. Hal ini juga sebagai upaya agar setiap massa bisa lebih mengenal dan memahami potensi KM ITB itu sendiri terkhususnya HMJ.

Terakhir, di kata pengantar ini gua mau mengucapkan makasih banyak buat temen temen yang selalu ada, ngasih semangat disaat saat sulit, dan mau membagi waktu, usaha, dan tenaganya untuk mewujudkan cita cita ini. Makasih banyak Westi, Inka, Ocid, Oiq, Diva, Anfit, Ebe, Qida, Athfan, Shabrin, Nita, Zhadil, Ridho, Bayu, Lala, DItri, Jovita, Fanny, Fayne, Billy, Upay, Tisha, Chyka, Amdey, Timothy, Sella, Fida, sama Dila. Tanpa mereka, semua upaya ini gaakan lahir, tanpa mereka semangatnya gaakan sama.

-Alfin Farhan Muhammad

Dari satu kepengurusan ke kepengurusan lainnya, kita jarang menilik suatu organisasi secara **utuh**; mengenali kondisinya secara mendalam, melihat potensi pengembangan, melakukan perbaikan berkelanjutan, menimbang-nimbang relevansi metodenya, mengetahui kemampuannya dalam menyesuaikan kondisi, mengilhami bahwa 'cara' turun menurun merupakan hal yang 'baik' dan relevan kapanpun, dan sebagainya. Benar saja, ketika dibenturkan dengan keadaan yang mengharuskan kita untuk berubah, kita bingung karena sudah mengunci metode-metode sebagai sesuatu yang 'diteruskan' dan 'terbaik'.

Selama berkabinet, aku melihat banyak ruang-ruang yang dapat diisi untuk dioptimalkan dalam pengembangan untuk dapat mencapai kondisi yang lebih baik—bahkan ini potensi yang sangat besar untuk mencapai keadaan untuk dapat menciptakan suatu iklim organisasi yang mampu belajar dan memperbaiki diri secara berkelanjutan—kapan pun dan apa pun kondisinya. Satu hal yang ingin aku sampaikan,

"There is no best practice, best practice only exists in the right condition"

Proses iterasi untuk selalu memperbaiki diri menuju kondisi yang lebih baik seharusnya dapat kita tanamkan di benak kita. Aku juga melihat banyak potensi kolaborasi dan transfer pengetahuan untuk saling 'mencuri' dan 'mengadaptasi/mengadopsi' pengembangan yang dilakukan satu sama lain di HMJ, terutama untuk mencapai harmoni dalam mencapai kondisi yang lebih baik bersama-sama.

Lewat dokumen ini, aku harap cerita selama satu kepengurusan ke belakang dapat sampai ke kamu yang baca dan bisa jadi pantikan dan basis yang kuat untuk mengambil langkah ke depannya—terlebih dalam memahami kondisi, tantangan, kesempatan, manfaat, dan potensi yang bisa dioptimalkan untuk kita bersama.

Akhir kata, aku tau terima kasih gak cukup untuk ngungkapin rasa bersyukur aku ke 44 rekan-rekan Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga yang udah bener-bener keren dan mantap *lah* dalam ngewujudin visi resiliensi HMJ dan UKM KM ITB lewat fungsinya masing-masing.. Makasih udah mau membersamai di Kementerian ini, segelintir hal yang dicantumin di dokumen ini *basically* adalah bentuk dari hasil keringat dan waktu mereka. Makasih.

With Love,

Rafella Dwimarzayu Nurrachmani

DAFTAR ISI

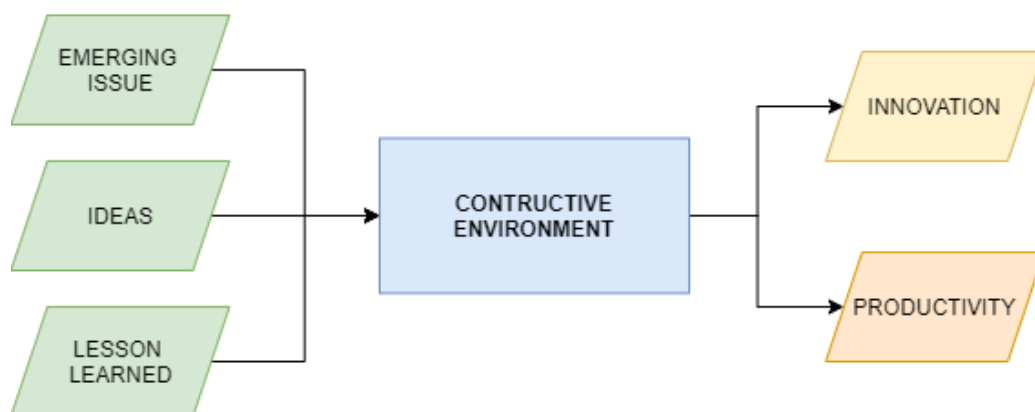
Tujuan

Bab 1

Why Do We Need This?

1. Tujuan

1.1 Why do we need this?

Dalam upaya mewujudkan KM ITB yang adaptif-integratif—khususnya dalam mencapai resiliensi HMJ KM ITB—Kabinet KM ITB 2020/2021 menghadirkan Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga di bawah Kemenkoan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai entitas yang secara aktif dan masif melakukan intervensi melalui lingkup manajerial dan organisasional lembaga melalui fungsi *consult, connect,* dan *empower* demi membersamai lembaga (HMJ dan UKM KM ITB) untuk mewujudkan lembaga yang *resilient*. Kementerian Dinamisasi HMJ, dibawah Kementerian Koordinator Dinamisasi Kampus, Kabinet KM ITB 2020/2021 juga hadir secara nyata dan aktif untuk mewujudkan iklim konstruktif di lingkungan massa HMJ dimana tercapainya kondisi yang kondusif dalam menjalin relasi antar HMJ sebagai bagian dari KM ITB. Namun kami percaya, adaptif-integratif dapat dicapai bukan hanya dari lingkungan yang konstruktif tanpa adanya suatu produktivitas yang dihasilkan. Maka sebagai salah satu upaya mewujudkan hal tersebut, Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga berkolaborasi dengan Kementerian Dinamisasi HMJ menyusun suatu jurnal berisi berbagai pengetahuan kunci untuk mengupayakan *transfer knowledge* dari HMJ. *Knowledge* ini berupa gagasan, inovasi, kendala atau masalah, serta topik bahasan yang diangkat oleh HMJ di tahun kepengurusan 2020/2021, dengan berbagai kondisi dan tantangan yang ada di kepengurusan tersebut.

*Gambar **Error! No text of specified style in document.**.1 Gagasan Dinamisasi HMJ yang Resilient*

Sehingga dengan tersampaikannya *knowledge* ini secara **holistik**, (berisi berbagai sudut pandang HMJ) dan **inklusif** (dapat dengan mudah diakses oleh semua orang). Harapannya *knowledge* tersebut bisa menjadi dorongan, inspirasi ide, solusi, ataupun pantikan untuk membangun gerakan yang lebih inovatif dan produktif, terkhususnya dalam menghadapi berbagai tantangan, dan lebih kontekstual lagi untuk kepengurusan di HMJ itu sendiri atau HMJ secara komunal.

Maka dari itu, disusunlah buku ini, sebagai salah satu wujud konkret dari *knowledge* tersebut. Jika dapat dibuat poin tujuan yang lebih sederhana, berikut adalah tujuan dibuatnya buku

- **Tergambarkannya kondisi** dan **tantangan** yang dialami HMJ di kepengurusan 2020/2021.
- **Tersampaikannya gagasan** dan **inovasi** yang dilakukan HMJ di kepengurusan 2020/2021 dalam upaya menghadapi kondisi dan tantangan tersebut
- **Tersampaikannya pengembangan secara organisasional** yang telah diupayakan Kabinet KM ITB 2020/2021 bersama HMJ untuk mewujudkan perbaikan organisasi sehingga dapat dikembangkan lebih lanjut dan terus-menerus pada masa mendatang
- **Tersampaikannya hasil pemetaan isu** yang berkembang dan serta **potensi kolaborasi HMJ** di masa mendatang

Kondisi & Tantangan

Bab 2

Struggles We Are Facing: Now and Ahead.

2. Kondisi dan Tantangan

Himpunan Mahasiswa Jurusan sebagai organisasi kemahasiswaan dihadapi dengan berbagai tantangan dan kondisi yang terus berubah dari waktu ke waktu namun tetap harus memastikan perputaran roda organisasi untuk tetap dapat berjalan. Tantangan tersebut hadir dari dalam dan sekitar organisasi melalui berbagai bentuk. Tantangan, kondisi, serta respon Himpunan Mahasiswa Jurusan dalam menghadapi keadaan-keadaan yang tersebut diukur dan dianalisis oleh Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga Kabinet Arunika 2020/2021 untuk dapat ditarik sebagai *insights* yang berguna bagi kita untuk berefleksi, mengetahui ruang *improvement*, apa yang perlu difokuskan untuk diperbaiki, dan apa yang sudah baik sehingga perlu diteruskan.

2.1 Tamu Tak Diundang Bernama Pandemi: Masa Adaptasi

Pandemi COVID-19 hadir memaksa berbagai entitas untuk mengubah kebiasaan dalam melakukan aktivitas. Pada Mei-Juni 2020, pihak Rektorat ITB mengeluarkan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan kondisi ini—salah satunya pembatasan aktivitas sosial berskala masif. Perubahan keadaan tersebut bertepatan dengan kondisi mayoritas HMJ yang tengah berganti kepengurusan dan memasuki masa jabatan baru. Banyak yang baru merancang program kerja, ada yang sudah sudah musyawarah kerja, atau baru saja dilantik. Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga melakukan analisis kondisi dengan responden 37 dari 44 HMJ pada **Juni 2020**, didapatkan hasil olahannya pada Gambar 2.

Bagaimana Kondisi HMJ pada Awal Pandemi?

Responden: **37** dari 44 HMJ

Adaptasi apa yang dilakukan HMJ?

Melaksanakan **persiapan dan perencanaan secara daring**

Menentukan **program kerja yang mungkin dilaksanakan** secara **daring**

Menyiapkan **alternatif skenario** daring dan luring dengan protokol kesehatan

Sedang Apa?

Aktivitas pada periode analisis kondisi singkat

27,90%
33,80%
38,20%

- Persiapan/Sedang Musyawarah Kerja
- Persiapan Ospek Jurusan dan Acara Besar
- Persiapan dan Menjalankan Program Kerja

Kendala/Masalah?

Banyak hal-hal detail terlewat

Rapat daring tidak efektif (terutama *planning* secara daring)

Partisipasi massa minim

Antusiasme massa berkurang

Banyak program kerja yang tidak dapat berjalan

Tidak dapat mencairkan pendanaan

Kegiatan utama yang terganggu

- Rapat
- Ospek Jurusan
- Program kerja yang melibatkan banyak massa

Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga
Kabinet Arunika 2020/2021 — Juni 2020

Gambar 2 Analisis Kondisi Singkat Kondisi Lembaga Saat Awal Pandemi

Sumber desain: canva.com

Berdasarkan hasil analisis kondisi singkat tersebut, dapat dikatakan Pandemi Covid-19 benar-benar memaksa HMJ KM ITB untuk mengubah "kebiasaannya"; dan benar saja mayoritas dari kita belum siap ketika dihadapi keadaan tersebut karena sudah terbiasa mengunci metode-metode atau program-program menjadi hal yang "perlu dilanjutkan" dan dijadikan referensi utama dari satu kepengurusan ke kepengurusan selanjutnya—bahkan *saking* terbiasanya menjalankan dengan "cara" tertentu kita kerap menjadi lupa dengan *value* atau tujuan utama dari pelaksanaan metode/program tersebut *apa sih*? Sehingga kita bingung harus melakukan **perubahan seperti apa** ketika dihadapi keadaan yang memaksa untuk berubah agar tetap dapat mempertahankan *value*/tujuan dari metode/program tersebut.

Untuk itu, pada awal masa kepengurusan Kementerian PIL mengembangkan dokumen sesuai dengan hasil analisis kondisi awal tersebut sebagai *input* utama dalam pengembangannya. Dokumen tersebut berjudul **"Organisasi di Masa Pandemi: Praktik Normal yang Baru"** (bit.ly/organisasipandemi) sebagai *guideline* yang dapat diadopsi/diadaptasi oleh organisasi mahasiswa. Selain itu, Kementerian PIL juga menyediakan berbagai sarana & wadah pencerdasan untuk pengembangan organisasi yang dijabarkan lebih lanjut pada Bab 4.

"In the midst of every crisis, lies great opportunity"

Keadaan ini dapat menjadi waktu yang tepat bagi sebuah organisasi untuk merefleksikan kembali ***mengapa organisasi harus ada? untuk apa?*** sehingga penggaungan akan dasar dari suatu organisasi dapat mengakar ke setiap anggotanya untuk menumbuhkan semangat yang sama dengan tetap mengadaptasi cara-cara yang tepat untuk tetap menjaga dasar tersebut. Selain itu, keadaan ini memberi suatu organisasi kesempatan untuk mengeksplorasi hal-hal yang belum terjamah olehnya, seperti *tools* dalam melakukan perancangan, pengadaptasian struktur baru, perbaikan proses-proses bisnis dalam suatu organisasi, dan masih banyak hal lainnya. Namun, menangkap atau menyia-nyiakan kesempatan baik ini akan dikembalikan kepada masing-masing organisasi itu sendiri, **tergantung bagaimana suatu organisasi menyikapinya.**

*Gambar **Error! No text of specified style in document.**.3 Dokumen Organisasi Di Masa Pandemi*

2.2 Riset Terhadap Kondisi HMJ: Kita Tidak Baik-Baik Saja

Layaknya berlayar, dalam berorganisasi tentunya butuh memanfaatkan berbagai sumber daya yang tepat secara tepat untuk dapat berjalan dengan tepat, meredam risiko yang mungkin muncul dari dalam atau luar, dan maksimasi manfaat yang dapat diberikan dari angin, iklim, dan sebagainya yang dapat mempengaruhi pencapaian ke destinasi akhir yang dituju.

Eksistensi dari suatu organisasi sangat bergantung dengan kemampuannya dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sebaik-baiknya untuk pencapaian destinasi yang dituju (a.k.a *resourceful*). Terlebih, *knowledge* terhadap berbagai *threats* dan *opportunity* dari sekitarnya yang dapat berpengaruh terhadap eksistensinya menjadi aset penting bagi suatu organisasi—yang juga tentunya perlu diiringi dengan *skill* dalam memanfaatkan pengetahuan tersebut untuk keberjalanan organisasi (a.k.a *adaptivity*). Ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengoptimalkan kedua

karakteristik tersebut hal tersebut dapat menimbulkan kendala-kendala yang tidak diharapkan.

Dari tahun ke tahun, belum ada yang pernah mengkaji kondisi organisasi di UKM dan HMJ KM ITB sebagai entitas organisasi secara utuh dan masif. Padahal, sudah sepantasnya kita dapat merefleksikan, mengukur, dan memahami kondisi dari organisasi kita. Karena katanya..

"If you can't measure it, you can't understand it.
If you can't understand it, you can't control it.
If you can't control it, you can't improve it."

—James Harrington (The Improvement Process)

Pada periode ini, Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga Kabinet KM ITB 2020/2021 melakukan analisis kondisi dari HMJ dan UKM secara utuh dan masif. Analisis kondisi ini dikaji dari dua karakteristik utama (*resourceful* dan *adaptivity*) yang mana karakteristik tersebut distrukturkan secara nyata ke dalam pernyataan indikator-indikator tertentu yang dapat memvisualisasikan karakteristik tersebut secara riil ke dalam komponen-komponen organisasi (baca kajian dan penurunannya pada bit.ly/ResiliensiOrganisasi) dengan responden utama adalah badan eksekutif dan legislatif dari lembaga KM ITB.

Dari 762 responden secara keseluruhan (HMJ dan UKM) dan secara spesifik untuk HMJ terdapat **271 responden dari 37 HMJ** yang terlibat, didapatkan hasil analisis kondisinya sebagai berikut.

What went *well*?

Gambar 4 What went well

*Sumber: @**aksarakarsa.itb** (instagram)*

Dari hasil riset kondisi tersebut, dapat diketahui dari rancangan dari segi struktural dan pekerjaan (*task*) mayoritas di masing-masing HMJ sudah terdefinisi dan dipahami dengan baik. Seperti siapa bertanggungjawab ke siapa, harus berkoordinasi dengan siapa, pembagian yurisdiksi, penjawaban tujuan dari organisasi dengan wadah berbentuk departemen/divisi, dan sebagainya. Hal tersebut tentunya baik untuk menunjang keberjalanan organisasi karena ada kejelasan rancangan dalam bekerja yang dapat mencegah miskoordinasi, pencapaian tujuan yang jelas lewat hal-hal teknis, redundansi, dan sebagainya.

Namun, kerap kali dalam beberapa kondisi Kementerian PIL menemukan struktur dan pekerjaan yang belum dapat 'berjalan baik' dalam suatu lembaga. Rancangannya ada, jelas, dan dipahami namun secara fungsional **belum dapat beroperasi dengan baik**. Untuk itu, mungkin dapat ditilik kembali dari hulu ke hilir seperti

1. Apakah rancangan struktural ini benar-benar dapat menjawab seluruh kebutuhan secara efektif dan efisien?
2. Bagaimana agar koordinasi dan komunikasi dapat berjalan dengan baik dan lancar secara struktural?

3. Apa yang dapat diintegrasikan/dikolaborasikan secara horizontal (antar fungsi [divisi/departemen] pada struktural)? Bagaimana proses kolaborasinya agar berjalan dengan optimal?

Hal baik lainnya yang terjadi di HMJ adalah seluruh HMJ melakukan penyesuaian rancangan program kerja di keadaan Pandemi COVID-19. Ada yang menghapus program kerja, ada proses *transfer knowledge* yang menekankan secara kognitif, ada pergantian rancangan metode menjadi daring, dan sebagainya. Perencanaan/perancangan tersebut baik untuk dilakukan karena menyesuaikan dengan keadaan yang mengharuskan kita untuk tidak berinteraksi secara langsung. Inovasi, pengembangan, dan perbaikan di HMJ juga dijabarkan lebih mendetail pada Bab 3. Namun lagi-lagi, juga terdapat beberapa rancangan belum optimal terlaksana (dijabarkan lebih lanjut pada *section* selanjutnya).

What went *not really that* well?

Gambar ***Error! No text of specified style in document.****.5 What went not really that well Sumber:* ***@aksarakarsa.itb*** *(instagram)*

2.2.1 The urgent need is to put your attention to your 'people'

Berdasarkan respon dari 271 badan eksekutif dan legislatif di HMJ, dapat diketahui bahwa pemahaman, ketersediaan, fungsionalitas, dan kapabilitas dari sumber daya manusia di HMJ mendapatkan predikat urgensi tertinggi untuk diperhatikan dan diperbaiki dalam Himpunan Mahasiswa Jurusan—yang secara lebih detail disajikan pada halaman 19 hingga 22. Berdasarkan hasil *open-questions*, terdapat juga masalah yang baru terjadi pada kepengurusan ini ataupun selalu terjadi terus-menerus tiap kepengurusan. Dapat diketahui dua masalah yang mayoritas terjadi di HMJ adalah pada sumber daya manusianya—yaitu kinerja dan keaktifan anggota serta kesulitan/minimnya internalisasi—seperti yang disajikan pada Gambar 6.

Melalui sajian realita tersebut, sudah seharusnya kita perlu menaruh perhatian tinggi terhadap *engagement*, pengembangan, dan perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia untuk *people* di organisasi kita—terlebih pada keadaan Pandemi COVID-19. Beberapa pertanyaan-pertanyaan reflektif perlu dijawab secara tepat demi keberlangsungan organisasi kita, seperti:

1. Apakah kita sudah memberikan perhatian tinggi untuk memperbaiki kondisi ini selama ini? Apakah kita sudah sadar betul terhadap urgensi penanganan *people* untuk perbaikan kondisi ini?
2. Apakah visi yang ingin dicapai sudah menjawab kebutuhan dan keinginan massa? Apakah ada rasa kepemilikan massa terhadap pencapaian visi tersebut?
3. Apakah strategi/metode yang telah dijalankan/direncanakan sudah tepat untuk meningkatkan rasa kepemilikan massa (*people*) terhadap organisasi?

Tidak dipungkiri hadirnya Pandemi COVID-19 memperparah kondisi terkait massa karena terbatasnya interaksi dan bentuk-bentuk monoton dalam berkegiatan yang mengarahkan kita ke tantangan selanjutnya, yaitu *second wave of pandemic*. Jika pada *first term* kita dihadapi dengan penyesuaian secara besar-besaran dalam "cara bekerja", pada *second term* ini tantangan terbesar adalah *engagement* akan terus menurun karena dibaluti dengan perasaan bosan, *burnout*, dan malas (Sumber: HBR [https://hbr.org/2020/12/how-to-lead-when-your-team-is-exhausted-and-you-are-too]). Inkapabilitas kita dalam mengatasi kondisi tersebut dapat bermuara ke permasalahan yang lebih *urgent* untuk diselesaikan—seperti krisis kepemimpinan yang telah terjadi di beberapa lembaga KM ITB secara riil, target-target yang diinginkan tidak tercapai, bahkan dapat saja keberadaan dan relevansi anggota dalam suatu organisasi mulai dipertanyakan.

"Karena sejatinya organisasi berdiri dan dapat terus berjalan karena orang-orang di dalamnya, aset utama dari organisasi adalah people-nya."

Maka dari itu, untuk Anda yang akan melanjutkan tongkat estafet dalam mengelola organisasi, taruh perhatian penuh pada massa organisasi Anda dan lanjutkan intervensi perbaikan terkait kondisi ini. Kapabilitas, performa, *knowledge* yang dimiliki *people* pada suatu organisasi merupakan kunci utama suatu organisasi dapat berjalan dengan baik.

2.2.2 Inkapabilitas Optimisasi Penggunaan Teknologi Untuk Organisasi

Teknologi—yang berarti seluruh fasilitas yang dapat digunakan oleh suatu organisasi dalam membantu aktivitasnya; seperti metode kerja (OKR, KPI, *tools*),

platform bekerja, wadah-wadah diskusi, dan sebagainya—secara data terbukti belum dapat dioptimalkan penggunaannya demi keberlangsungan organisasi.

Kita perlu menilik kembali teknologi-teknologi apa yang tepat digunakan untuk organisasi kita; bagaimana kita dapat mengadaptasi penyesuaiaan penggunaannya sesuai dengan apa yang kita ingin capai, kebutuhan, dan corak kita dalam berorganisasi; dan tentunya yang terpenting adalah bagaimana agar *people* sebagai *user* dapat menggunakan sebaik-baiknya teknologi yang ada untuk pengembangan organisasi kita.

Tak dipungkiri keadaan Pandemi COVID-19 pun memaksa kita bergantung kepada teknologi untuk dapat tetap lancar dalam beraktivitas sehingga urgensi dalam menjawab kondisi ini sangat tinggi. Bahkan jika perlu, lakukan *change management* yang baik agar teknologi-teknologi tersebut dapat digunakan secara optimal oleh anggota demi perkembangan organisasi Anda.

2.2.3 *Awareness* Terhadap Lingkungan Sebagai Langkah Awal Menjadi Adaptif: Masih Rendah!

"When we know and aware, we might be able to do something to cope with it. The first thing to do is to understand."

Mereka yang menang adalah mereka yang paham. Basis awal kita dalam berkembang adalah paham dengan konteks yang dikaji beserta hal-hal yang berkaitan dengan konteks tersebut lalu paham mengenai penggunaan pemahaman tersebut secara tepat. Dua parameter terkait dengan pemahaman terhadap kondisi lingkungan—terutama parameter pemahaman terhadap kondisi sosial politik dan peran yang dibutuhkan di lingkungan sekitarnya secara data terbukti masih perlu ditingkatkan di HMJ.

Padahal, ketika kita dapat mengetahui kondisi sekitar kita—misal kebijakan rektorat, program studi, Kemendikbud, atau bahkan isu-isu sekitar kita—kita memiliki kunci dalam kesuksesan. Ada *opportunity* yang dapat kita 'curi' serta *threats* yang dapat kita prediksi, ketahui, dan redam sehingga tidak berdampak atau berdampak kecil terhadap organisasi kita.

Detail terkait tiap parameter dijabarkan melalui pernyataan-pernyataan indikator pada *section* Tilik Lebih Dalam.

Tilik Lebih Dalam..

KABINET ARUNIKA
Kementerian Koordinator Pengembangan Sumber Daya Manusia
Resourcefulness – Fungsionalitas Teknologi
Teknologi: seluruh sarana (tangible maupun intangible) yang diperlukan organisasi.
Kondisi
Teknologi (fasilitas) sulit dipahami dan digunakan.
Skor Urgensi Setiap Indikator Masalah
4.5
3.96
Indikator 1
Indikator 2
1
Tingkat urgensi
7
Indikator
1. Sebagian anggota belum menggunakan teknologi yang tersedia secara optimal.
2. Teknologi yang tersedia sulit dimanfaatkan oleh anggota organisasi.

KABINET ARUNIKA
Kementerian Koordinator Pengembangan Sumber Daya Manusia
Adaptivity – Pemahaman Sosial Politik
Kondisi
Anggota tidak memahami perubahan sosial dan polotik di lingkungan luar organisasi.
Indikator
Skor Urgensi Setiap Indikator Masalah
4,77
Indikator 1
1
Tingkat urgensi
7
Organisasi belum memahami perubahan sosial dan politik di luar organisasi yang dapat memengaruhi keberadaan dan keberlangsungan organisasi.

KABINET ARUNIKA
Kementerian Koordinator Pengembangan Sumber Daya Manusia
Adaptivity – Pemahaman Peran untuk Lingkungan
Kondisi
Anggota tidak memahami terjadinya perubahan peran mahasiswa dan lulusan yang dibutuhkan di lingkungan.
Skor Urgensi Setiap Indikator Masalah
4,35
Indikator 1
1
Tingkat urgensi
7
Indikator
Organisasi belum memahami perubahan peran mahasiswa yang dibutuhkan pada lingkungan luar organisasi.

KABINET ARUNIKA
Kementerian Koordinator Pengembangan Sumber Daya Manusia
Adaptivity – Pemahaman Mengenai SDM
Kondisi
Anggota tidak memahami kondisi anggota di dalam organisasinya.
Skor Urgensi Setiap Indikator Masalah
3.9
3.75
Indikator 1
Indikator 2
1
Tingkat urgensi
7
Indikator
1. Organisasi belum memahami dengan baik Keterampilan dan kemampuan sebagian anggotanya.
2. Organisasi belum memahami dengan baik kebutuhan sebagian anggotanya.

Gambar 6 Riset Kondisi Lembaga

Sumber: @aksarakarsa.itb (instagram)

Hasil analisis kondisi yang dilakukan Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga menjadi inisiasi yang dapat dimanfaatkan secara riil terkait kondisi kita selama ini maupun saat pandemi—apa yang sudah berjalan baik, apa yang perlu diperhatikan/difokuskan, apa yang perlu di-*improve*. Data ini dapat menjadi *stepping stone* yang baik untuk ke depannya jika dimanfaatkan dengan baik pula. Jadi, silakan **tilik lebih dalam** ke organisasi kita masing-masing. Apakah hal-hal tersebut benar adanya? Jika benar, apa yang perlu kita lakukan? Apakah strategi yang selama ini dilakukan sudah efektif untuk mengoptimalkan kondisi yang ada—baik memaksimalkan yang baik dan meminimalkan yang buruk?

Namun perlu diperhatikan, yang disajikan ini merupakan kondisi *overall* dari HMJ. Ada baiknya suatu organisasi mencoba menggali hingga ke akar masalah—sesuai dengan konteks masing-masing organisasi—sehingga intervensi yang dilakukan akan menjadi lebih tepat. Seluruh kondisi tersebut hanyalah gejala dari masalah yang terlihat di permukaan, diagnosis lebih mendalam perlu dilakukan untuk menyelesaikan masalah hingga ke akarnya. Sekali lagi, silakan **tilik lebih dalam *for the sake of our improvement and capability to be resilient***.

Lesson Learned dari HMJ

Bab 3

How HMJ cope with all those struggles?

3. *Lesson Learned* dari HMJ

Bukan hanya kendala yang dialami, namun cerita tentang keberhasilan dan gagasan yang lahir di masa pandemi, bisa menjadi modal untuk bergerak lebih jauh dan bersama sama.

3.1 Gagasan Kepengurusan

3.1.1 Society 4.0 & 3 Skenario Kepengurusan HMP PL

HMP membawa gagasan ***society 4.0*** dalam keberjalanan organisasinya. Yaitu dengan membangun organisasi yang didasarkan atas **kesadaran**, **kearifan,** dan **aksi kolektif** serta **kreasi** dengan **kolaborasi**. Untuk mencapai hal tersebut kunci utamanya adalah menerapkan 3 poin penting dalam kegitan berorganisasi yang antara lain adalah

- Keterbukaan informasi
- Keterlibatan anggota
- Kolaborasi

Untuk mencapai hal tersebut, HMP sangat berfokus bagimana caranya aktif mengumpulkan data dari anggotanya, membuat data itu transparan dan dapat diolah dengan baik. Sehingga dapat menjadi landasan HMP melaksanakan keberjalanan kepengurusannya.

Berbeda dengan tema Kepengurusan yang hanya menjadi ruh riset dan kajian suatu kepengurusan, konsep Kepengurusan ini nantinya akan menjadi ruh yang mendasari semua kegiatan-kegiatan himpunan yang dieksekusi. Harapannya, semua bidang dan divisi dalam HMP Pangripta Loka bisa menjadi suatu *puzzle* dalam pewujudan society 4.0 dalam kegiatan berhimpun di HMP Pangripta Loka ITB.

Sebagai penunjang dilaksanakannya tujuan luhur ini dibuat sebuah biro khusus yaitu biro komunikasi dan informasi dalam **badan pengurus**. Biro ini diisi oleh divisi VISUAL yang berperan untuk memvisualisasi dan memperindah grafis dari semua publikasi dan acara-acara himpunan. Visual yang baik berperan besar dalam meningkatkan kemenarikan dan *wow factor* dari sebuah himpunan. Selain itu, akan dibentuk pula sebuah tim bernama **Tim PLDC** dibawah Kominfo, yang akan melakukan **pengumpulan data primer** (data dasar dan kebutuhan badan pengurus),

memvisualisasikan data, **penyampaian** data tersebut secara terbuka, serta **dokumentasi arsip digital**. Intinya adalah bagaimana membuat anggota bersuara dan membuat manajemen data lebih terstruktur sehingga himpunan bisa menjalankan Kepengurusan sesuai dengan data-data yang ada (*data driven policy*).

Selain itu, di masa pandemip, HMP membuat **skema perencanaan program kerja** dengan 3 alternatif pandemi. Dengan perencanaan awal yang matang dengan kesiapan menghadapi berbagai kondisi. Tentunya akan mempermudah nantinya bagaimana mengambil keputusan terkait mekanisme proker yang harus dijalankan. Fleksibilitas pembuatan dan pelaksanaan program kerja ini dirasa sangat penting dimasa pandemic yang sangat dinamis dan tidak pasti ini.

3.1.2 Menumbuhkan Kesadaran Berhimpun ala KMKL

Kepengurusan tahun ini KMKL ingin **membawa narasi** yaitu **#KMKLKita**. Hal ini berupa **ajakan** kepada **setiap anggota** agar bisa lebih **mengenali perannya masing masing** dan **bertanggung jawab** dengan **KMKL** itu sendiri. Hal ini didasari oleh kondisi sebelumnya dimana dirasa cara pandang anggota yang selalu mengkritisi berbagai kekurangan organisasi, sehingga dilakukan metode **pendekatan persuasif** yang ingin

dilakukan adalah mengajak untuk sama sama belajar bertanggung jawab bahwa kitalah yang bertanggung jawab terhadap KMKL itu sendiri.

Perwujudannya melalui **pemberian pemaknaan akan peran** dan **tanggung jawabnya masing masing** dan sistem kepengurusan yang dilandasi oleh kebebasan bertanggung jawab. Banyak **pelibatan peran** dan **ruang** untuk **mengembangkan secara mandiri**. Hal ini semata mata untuk memberikan wadah bagi anggota bisa memberikan gagasan nya dalam wujud tanggung jawab membawa KMKL menjadi lebih baik.

Mengenali Peran → Penanaman Tanggung Jawab → Membuka Ruang Peran & Pengembangan Mandiri

3.1.3 Top 10 Skill World Economic Forum oleh MTI

MTI ingin membawa nilai **modern** dalam kepengurusannya. Maka dari itu MTI mencoba untuk **mengadaptasi nilai nilai dari top 10 skills World Economic Forum**. Dengan hal ini MTI memiliki landasan bagaimana mewujudkan organisasi maupun program kerja yang modern. Implementasi *critical thinking*, penggunaan teknologi dalam *monitoring* dan *control*, memperhatikan resiliensi anggota, toleransi terhadap stress, dan berbagai upaya lainnya dalam melaksanakan keberjalanan kepengurusan.

3.1.4 Kesimpulan

Secara umum, *lesson learned* yang didapat dari bagian gagasan kepengurusan yang didapat adalah sebagai berikut

- **Kebutuhan adanya sistem pengumpulan dan manajemen data internal berkelanjutan yang transparan**
- **Kesadaran berorganisasi dapat ditumbuhkan dengan membuka ruang peran & kreasi, serta pendekatan persuasif**
- **Implementasi nilai yang relevan dengan perkembangan zaman akan membantu organisasi untuk berkembang lebih relevan**

3.2 Sistem & Budaya Organisasi

3.2.1 Flexibility with OKR oleh MTI, HMRH, & HME

Objective & Key Result atau OKR adalah **framework penyusunan** dan **pengukuran ketercapaian** yang **berorientasi pada tujuan**. Penggunaan OKR ini dilakukan saat penyusunan rencana di awal kepengurusan, sebelum musyawarah kerja. Definsi dari *Objective* sendiri adalah kondisi atau keadaan yang ingin dicapai. Sedangkan *key result* adalah parameter ketercapaian yang dapat diukur secara kuantitatif. Penggunaan sistem ini berbeda dengan KPI (***Key Performance Indicator*** yang berbasis pelaksanaan proker) yang umum digunakan di kepengurusan sebelumnya

Contoh OKR:

Menjadi wadah yang andal bagi anggota HME ITB untuk berkreasi	Mewadahi 10 kreasi anggota HME ITB
	50% dari anggota HME ITB yang diwadahi mendapat penghargaan atas kreasinya

Contoh KPI:

1. Terlaksananya program kerja "A" sebanyak 3 kali dalam satu tahun kepengurusan
2. Jumlah kehadiran Program kerja "A" minimal 30% dari massa yang diundang

- **Latar Belakang**

Menurut BPA MTI ITB yang sebelumnya menggunakan metode KPI (*Key Performance Indicator*), kekurangan dari *framework* tersebut adalah pengukuran dilakukan per proker dan disetujui di awal. Jika proker tidak berjalan sebagai mana mestinya, maka penilaiannya akan kurang baik. Hal ini menyebabkan **organisasi** menjadi **kurang fleksibel**, disaat **kondisi** dan **kebutuhan** massa yang cukup **dinamis** seperti kondisi saat ini

- **Kelebihan**

Flexibility

- Menurut HMRH, OKR lebih fleksibel digunakan untuk menyusun proker sebagai strategi mencapai tujuan yang ada. Sangat relevan dengan kondisi ketidakpastian yang sedang terjadi

Quality

- Kualitas pelaksanaan akan semakin baik, karena berorientasi pada tujuan. Sehingga orientasi akan lebih tepat sasaran

Staff Engagement

- Engagement staff akan lebih baik karena adanya ruang untuk berinovasi dan berkreasi

- **Kekurangan**

Koordinasi Timeline

- Menurut HMRH, Jika terjadi perubahan, namun penyesuaian dilakukan kurang baik, timeline kepengurusan bisa terjadi chaos (Ada yang padat dan renggang) karena perubahan proker bisa terus terjadi di kepengurusan proker

Kesulitan Mengukur Ketercapaian

- Menurut HME ketika merencanakan suatu objective yang agile, responsibility nya adalah bagaimana cara mengukur ketercapaian tersebut. Contohnya dengan key result "Meningkatkan engagement sosial media sebesar 10%" Harus ditentukan terlebih dahulu definisi engagement yang dimaksud seperti apa dan bagaimana metode pengukurannya, jumlah sampling yang dibutuhkan, metode validasi data, dan sebagainya

Upaya

- Effort yang dibutuhkan relatif lebih besar karena berbasis tujuan yang ingin dicapai, bukan sekedar melaksanakan kegiatan. Contohnya untuk pengumpulan data dalam menganalisis kebutuhan dan capaian pun membutuhkan waktu yang tidak sedikit.

- **Saran**

1. Penerapan OKR **bukan semata mata hanya menerapkan sistem**, namun **anggota** juga **harus memiliki tingkat resiliensi** yang cukup tinggi. Anggota harus memiliki *mindset* pembelajar dan berorientasi pada tujuan. Jika hal ini tidak selaras dengan sistem yang ada. Sistem tersebut tidak akan berjalan dengan baik. Sehingga untuk menerapkan sistem ini, HMJ juga harus **membangun sistem kaderisasi** yang sesuai dengan sistem yang digunakan
2. Menurut HME, OKR tidak bisa digunakan sebagai sistem "Sapu jagad" Seluruh rencana kepengurusan hanya mengandalkan OKR. Padahal harusnya **OKR & KPI dapat digunakan bersama.** OKR untuk perencanaan strategis dengan tujuan sebagai parameter utama yang disepakati massa. Sedangkan KPI digunakan untuk mengukur capaian yang lebih teknis sehingga pengukuran keberhasilan Key Result dapat lebih terukur, dengan sistem KPI di b**awahnya.**
3. Inisiasi program kerja tambahan **atau strategy tambahan harus** diupayakan dari *bottom up*. **Yaitu dari kebutuhan massa dan ideasi bersama staff dan massa.**
4. Menurut HMRH, Perlu adanya koordinasi ke lembaga perwakilan anggota **agar dapat bersinergi dengan sistem OKR ini. Terkhususnya untuk lembaga yg memiliki sistem rigid seperti keharusan penyepakatan rencana proker di awal kepengurusan**

3.2.2 Bergerak terhadap Isu ala HMTM "PATRA"

PATRA memiliki budaya yang tujuannya adalah saling mencerdaskan anggota tentang isu isu yang terjadi. Budaya ini selalu dilakukan setiap ada pertemuan apapun dengan anggota anggotanya. Budaya tersebut bernama **PATRA Moment**.

PATRA moment sendiri adalah **penyampaian isu** yang terdiri dari PATRA Energy Moment (isu energi), PATRA Issue Moment (isu selain energi, bebas apa aja), KM ITB Moment (isu tentang KM ITB, baik dari HMJ, Unit, Kabinet maupun yang lainnya) beserta **tanggapannya** dan **membutuhkan waktu sekitar 30 menit di awal forum.** Dengan diterapkannya budaya tersebut akhirnya memiliki dampak bagaimana **mencerdaskan**

terhadap **massa** secara **kolektif** dan menjadi terus **adaptif** dengan **isu isu yang berkembang**.

Patra Energy Moment	Patra Issue Moment	KM ITB Moment
• Isu Energi	• Isu apapun selain energi	• Isu tentang HMJ, UKM, Kabinet, dan lainnya

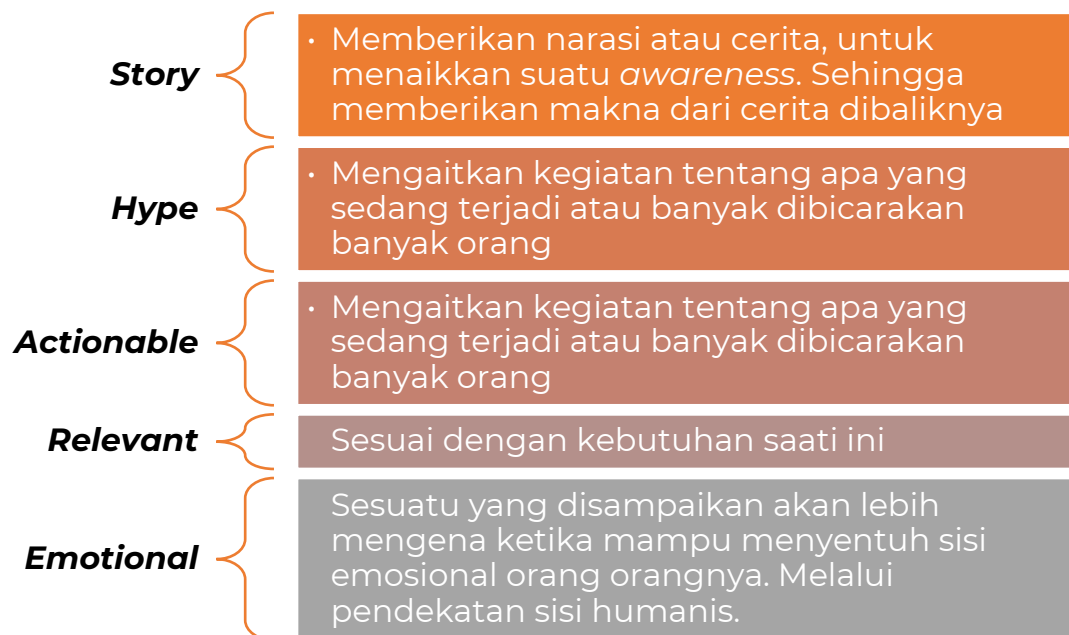
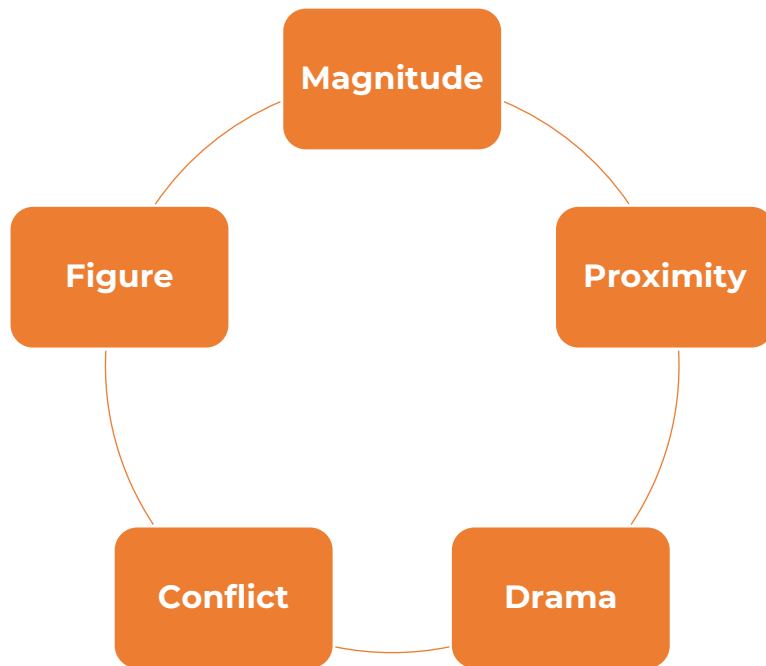
Patra juga punya infrastruktur & sistem kajian yang baik, bagaimana caranya? Di kepengurusan sendiri, **kajian dibawa ke tingkat 1 kepengurusan** (Departemen) bukan hanya di tingkat 2 saja (divisi) seperti pada umumnya. Perhatian khusus ini yang menyebabkan PATRA bisa membawa budaya kajian secara lebih luas dan dalam. Baik dari segi jumlah sektor isu yang dikaji, metode kajian yang terbuka atau diskusi ringan atau diskusi mendalam. Semua **diwadahi** secara lebih **terstruktur** juga di kepengurusan.

Berdasarkan wawancara dengan Ketua Himpunan, Menggerakan orang orang dalam berkegiatan bersama dapat dilakukan dengan mengadaptasi **Teori *Collective Action***, **menurut Olsson**, orang mau bergerak ketika:

1. Dia tergabung dalam kelompok yang **memiliki kedekatan intim**
2. Individu **komitmen** dengan **tujuan organisasi** itu apa

3. Imbalan atau ***benefit*** yang bisa didapat

Dari ketiga hal tersebut. HMJ bisa memilih pendekatan apa yang ingin dilakukan untuk membangun pergerakan bersama.

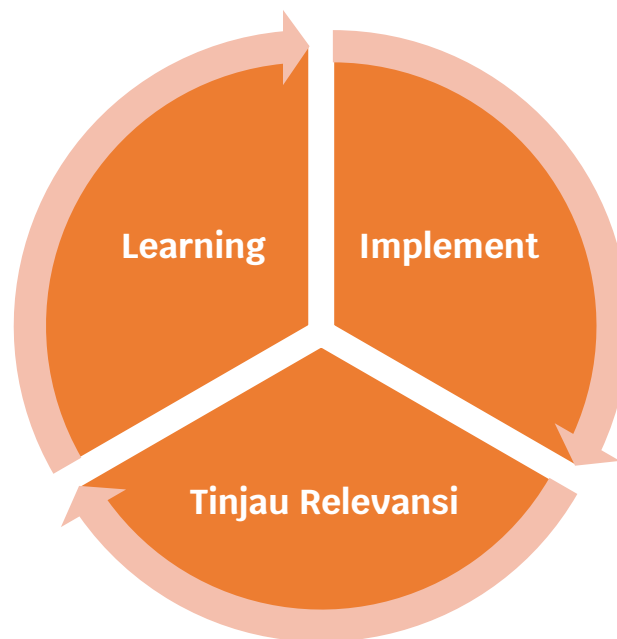
Selain itu, Ketua Himpunan juga membagi insightnya mengenai bagaimana mengemas kegiatan atau isu agar mampu menggerakan orang orang. Yaitu dengan ***framework SHARE***

Apa yang perlu diperhatikan dalam membawakan sebuah isu? mengambil rujukan ke **Teori 5 elemen penggerak jari.** Inilah yang bisa dipertimbangkan dalam upaya mengangkat suatu isu

1. **Magnitude**-> Daya jangkau isu. Jangkauannya sebesar apa? Bagaimana pengaruhnya tentang orang orang? Dari segmen seperti apa yang relevan dengan isu tersebut?
2. **Proximity** -> Kadang kita lebih *aware* dengan isu yang dekat dengan kita. Keberterimaan isu di orang orang semakin baik.
3. **Drama** -> Memainkan sisi emosional.
4. **Conflict** -> Orang lebih aware ketika ada sebuah konflik.
5. **Figure** -> Siapa yang menyebarkan informasi tersebut.

3.2.3 Budaya & Pemaknaan ala HMS

Sebelum membahas mengenai apa budayanya itu sendiri. Kita coba telaah lebih dalam tentang budaya itu sendiri terlebih dahulu. Pada dasarnya, suatu budaya dapat dibagi menjadi ***activity based*** dan/atau ***value based***. *Activity based* pada dasarnya mengkategorikan budaya sebagai kegiatan atau **aktivitas yang dijalankan terus menerus**. Sedangkan *value based* berpangku pada **nilai nilai yang dimaknai oleh entitas** dan **bersifat abstrak, tidak konkrit**. Hal ini penting dipahami, karena banyak yang pada akhirnya hanya berpangku pada apa yang dilakukan secara turun temurun, tapi kehilangan *value* dari kenapa hal tersebut dibudayakan. Padahal budaya sendiri akan terus ada karena 2 hal.

1. Selalu dilakukan turun temurun

2. Anggota merasa bermanfaat dan relevan

Ketika salah satu dari kedua hal tersebut hilang dalam pelaksanaanya. Ketika pemikiran individu merasa bahwa budaya tersebut sudah tidak bermanfaat dan kurang relevan. Pada akhirnya intensitas dalam melakukan budaya tersebut akan semakin berkurang. Atau ketika dilakukan namun kehilangan nilai nilai yang mendasari dilakukannya hal tersebut. Pada akhirnya budaya tidak akan menghasilkan dampak yang signifikan. Kehilangan salah satu dari kedua hal tersebut akan menyebabkan individu di dalamnya semakin mengurangi penerapan budaya tersebut.

Sehingga dalam upaya bagaimana terus membudayakan hal baik harus dilakukan 3 tahap dalam siklus berikut:

- ***Learning***, learning disini dilakukan sebagai bagian dari proses kaderisasi dimana budaya tersebut diperkenalkan untuk dipahami anggotanya. Namun yang harus diperhatikan, jangan sampai pembelajaran dilakukan dengan pendekatan penanaman secara rigid. Tentang bagaimana memaknai budaya tersebut
- ***Implementing***, tahapan ini dilakukan dalam keseharian organisasi baik secara sistem, mindset, ataupun keseharian. Bergantung pada seperti budaya apa yang dilakukan.
- ***Tinjau Relevansi***, tahapan ini menjadi sangat penting karena budaya bukanlah sebuah hal yang harus terus dilakukan tanpa dasar yang relevan. Maka dalam

setiap penerapannya ketika telah di implementasikan perlu ditinjau lagi apakah budaya tersebut masih dibutuhkan dan dirasa bermanfaat.

Dengan menerapkan hal hal tersebut harapannya budaya tidak akan semerta merta dilakukan dan kehilangan valuenya. Karena selalu ada pembelajaran yang diajarkan dalam kaderisasi, implementasi, dan refleksi kembali tentang bagaimana memaknai budaya tersebut dilihat dari kebermanfaatannya.

Contohnya di HMS sendiri yaitu membudayakan **berpikir kritis dan sistematis**.

Berpikir Kritis

- Mampu melihat dan memahami aspek detail pada suatu hal. Contohnya mengkritisi cara penulisan, definisi, aspek yang mendasari hal tersebut.Salah satu akarnya adalah budaya HMS yaitu "Bos selalu benar". Dimana pemaknaannya kita harus mengetahui dasar mengapa kita melakukan sesuatu. Dengan hal tersebut, secara tidak langsung kita bisa lebih peka untuk melihat atau mengkritisi sesuatu.

Berpikir Sistematis

- Bagaimana menyelesaikan masalah secara bertahap dan runut. Sehingga memiliki benang merah keterkaitan satu sama lain karena memiliki korelasi yang jelas. Mampu benar benar menjawab kebutuhan dan masalah yang coba diselesaikan dengan solusi yang tepat.

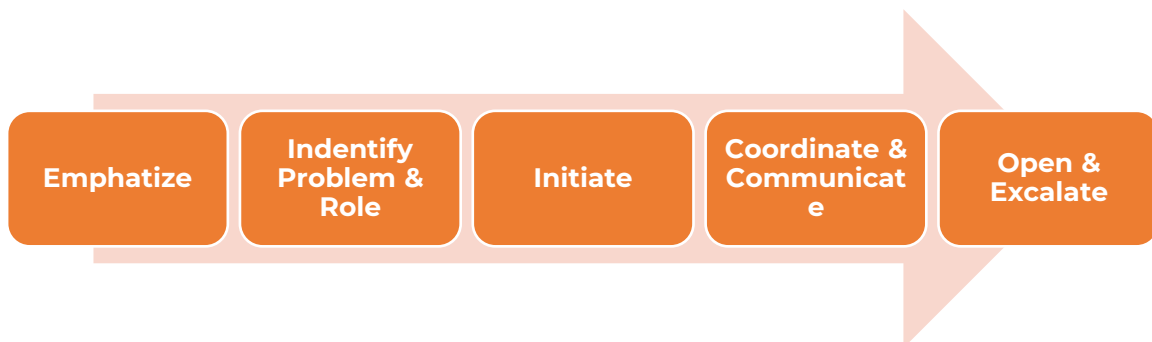
Penerapannya. Pada proses kaderisasi selalu diberikan pemahaman tentang budaya tersebut melalui metode tertentu. Dalam keberjalanan kepengurusan maupun perencanaan pun contohnya penyusunan rencana program kerja, hal ini selalu diterapkan contohnya penggunaan *tools* yang membudaya yaitu **alur berpikir** dalam penyusunan program kerja, audiensi, dan berbagai hal lainnya. Serta bagaimana peran massa HMS lainnya juga berperan untuk saling mengkritisi dari penjelasan cara berpikir massa lainnya. Dan pada akhirnya massa juga harus terus meninjau relevansi dari penerapan budaya ini apakah masih memberikan manfaat yang relevan.

Selain itu, HMS juga memiliki budaya yang erat **dengan pemaknaan untuk terus belajar**. Yaitu dari **budaya BOS BIS KUYA KUYI**. Budaya ini sangat menarik karena mampu membuat **hubungan erat** dengan **alumni** ataupun **kakak-adik tingkat**. Pemaknaan akan hal ini juga **membuat anggota** memiliki **inisiatif, tanggung jawab untuk mengajarkan dan belajar, mendidik dan dididik**. Karena pemaknaan akan kuya atau kuyi itu adalah orang yang akan terus belajar dari bos atau bisnya. Dan bos atau bis adalah orang yang punya tanggung jawab untuk memberikan pengajaran kepada kuya kuyinya.

Akhirnya interaksi hubungan ini mendapatkan *impact* tidak langsung berupa kekeluargaan. Meskipun secara esensi ini adalah hubungan kaderisasi, hubungan guru dan murid.

Terakhir dalam penerapan budaya ini, seluruh pemaknaannya tidak ditanamkan secara satu kebenaran, namun selalu dikembalikan kepada masing masing anggota bagaimana memaknai budaya tersebut.

3.2.4 Produktif & Tanggap Isu ala HIMAMIKRO

Melihat kondisi mulai mewabahnya virus COVID-19 di bulan Maret dan terjadinya *Panic Buying* di masyarakat. HIMAMIKRO melihat kurangnya pemahaman masyarakat mengenai pembacaan kondisi yang sedang terjadi. Untuk mengatasi maraknya disinformasi. Akhirnya Badan Pengurus HIMAMIKRO melakukan **inisiatif** untuk membentuk **Tim Khusus** untuk **mengambil peran** dalam **menyelesaikan masalah** tersebut di masyarakat. Tim khusus ini melakukan kajian dan pencerdasan kepada masyarakat dengan informasi yang relevan dan berlandaskan keilmuan. Dengan **koordinasi** dan **komunikasi** bersama **lembaga perwakilan anggota** terkait pertanggung jawaban keberjalanan, kerjasama dan bantuan dari Alumni, antusiasme anggota yang tinggi, serta dibukanya wadah untuk diskusi kepada massa. Akhirnya **produktivitas** dan menjadi **adaptif** dalam tanggap isu pun menjadi sangat terwujud dalam keberjalanan tersebut. Antusiasime masyarakat untuk

Bagaimana HIMAMIKRO sebagai HMJ mampu mengambil peran, Hal yang dapat kita pelajari dari BP HIMAMIKRO tentang bagaimana menjadi adaptif dan produktif dalam melihat kondisi saat ini

1. **Baca kondisi** di lingkungan masyarakat
2. Tentukan **potensi masalah** dan **peran** yang bisa diambil sebagai HMJ
3. Berani melakukan **inisiatif**, bahkan jika harus **diluar cara konvensional**
4. **Koordinasi** dan **komunikasikan**
5. **Baca antusiasme massa & buka wadahnya** kepada massa

Dengan menerapkan hal tersebut. Output yang didapat dapat menjawab kebutuhan massa dan membantu menyelesaikan permasalahan di masyarakat

[Hand Sanitizer si Pembunuh Virus?]

Coronavirus kini sudah menjadi pandemi, waktunya kita untuk menjaga kesehatan dan melakuk an pencegahan. Salah satunya upayanya adalah dengan menggunakan hand sanitizer. Kok bisa

...See more

2,188 1,592 shares

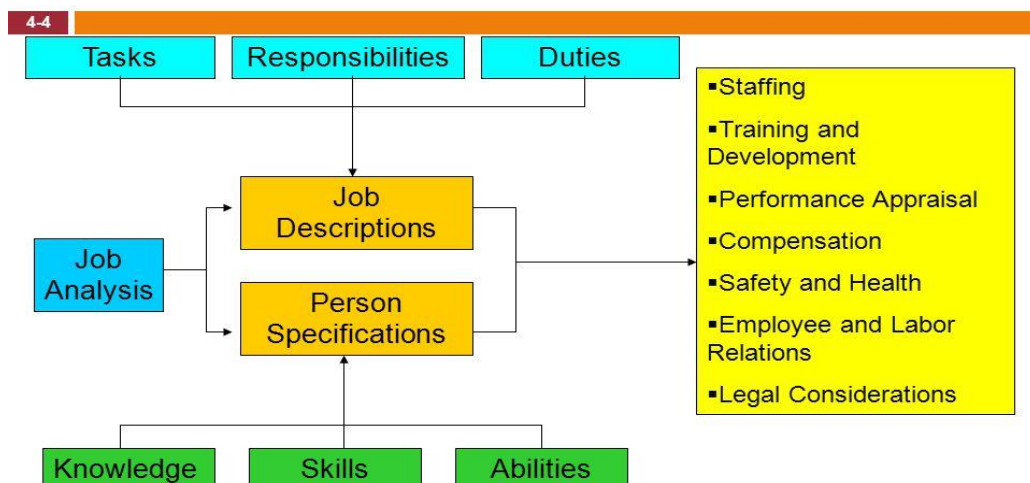
62 comments

3.2.5 Profesional & Sinergisme ala HMJ oleh KMM

KMM ITB mewujudkan profesionalisme dalam keberjalanan kepengurusan baik dari bagaimana kaderisasi atau menanamkan *mindset* dari masing masing anggota, maupun sistem yang dijalankan di kepengurusan. Wujud profesionalisme dari mindset anggota sendiri diantaranya:

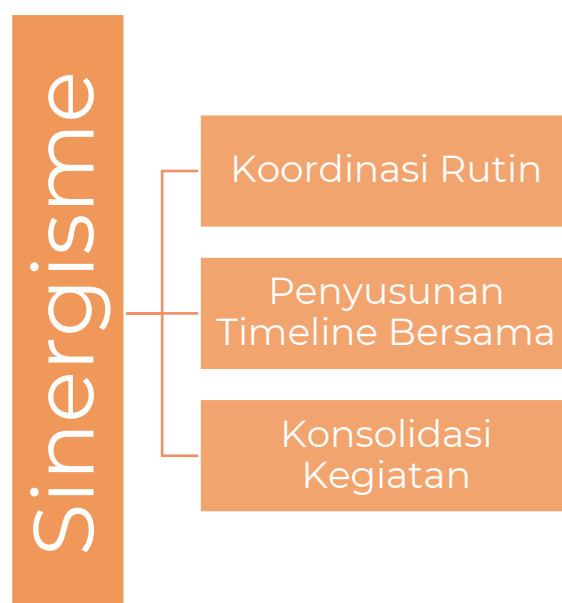
- Ada **semangat belajar** dengan **menerima kritik dan *feedback***
- Ada **keterbukaaan** dengan **masalah** yang **dialami** dan **mengkomunikasikannya**
- Ada **komitmen** untuk mematuhi kesepatakan jadwal yang telah dibuat, karena pada proses pembuatannya pun melibatkan kebutuhan masing masing orang
- Dalam **hubungan relasi**, pemosisian seseorang tidak dilihat dari tingkatan angkatan. Namun **berdasarkan fungsi** dan **peran nya** masing masing dalam **suatu struktur organisasi**.

Selain itu dari sistem yang dibangun pun, profesionalisme ini terus diupayakan KMM ITBmelalui:

Penjadwalan terintegrasi	• **Dapat diakses semua orang** dan didasari kesepakatan dan komitmen bersama
Perubahan nomenklatur pada struktur organisasi	• Mengadopsi **nomenklatur perusahaan** dimana ada istilah director, manager, staff, untuk membawa suasana professional di lingkungan organisasi kemahasiswaan
Penyusunan Struktur Organisasi berbasis Job Analysis Framework	• Bagaimana **relasi** secara vertikal dan horizontal, pembagian **tugas**, mekanisme **hak** dan **wewenang**, **Goals**, **Needs**, dan **Jobdescnya** seperti apa.
Peer Evaluation rutin	• ***Performance* BP** ada evaluasi berupa ***peer evaluation* setiap 2 bulan sekali.** Ada **apresiasi,** jika ada yang *underperform*, maka dapat di approach lalu dilakukan internal coaching session
Rekrutmen & Penempatan berdasarkan Core Competencies	• Mengadopsi teori Spencer & Spencer. Dimana harus ada **core competencies** yang sesuai dari **posisi** yang kerjakan dan yang dimiliki oleh anggota
Knowledge Transfer	• Harus ada ***culture*** dan **mekanisme** yang **disusun oleh BP** sendiri untuk approach calon penerus yang ingin maju. Agar *knowledge* tersebut dapat tersampaikan dengan baik

Tahun ini KMM membawa semangat **sinergisme**. Hal ini **dilatarbelakangi** masalah yang terjadi di kepengurusan sebelumnya, dimana terdapat beberapa acara yang memiliki konsep yang sama namun dilakukan dua kali oleh divisi yang berbeda. Hal ini menyebabkan **ketidak efisienan** dan **efektifan** dalam **keberjalanan organisasi**.

Wujud sinergisme sendiri yaitu **berupa koordinasi rutin** antara, BP (Eksekutif), DPA (Legislatif), Kesenatoran (Lembaga Perwakilan Terpusat), dan BSO (Badan Semi Otonom) 1-2 minggu sekali. Untuk membahas **potensi kegiatan yang dapat dilakukan bersama**. Seperti proses rekrutmen staff & magang, pemilu, kunjungan eksternal ITB, dll.

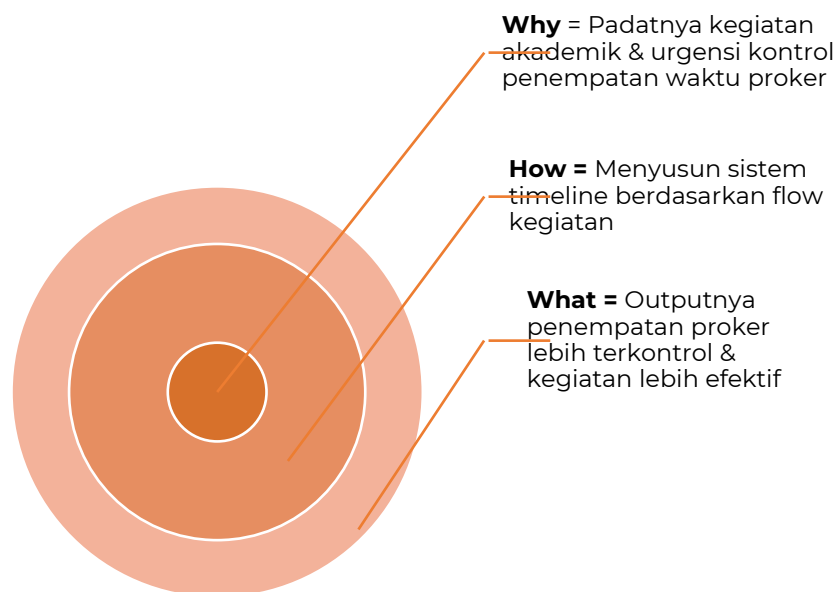
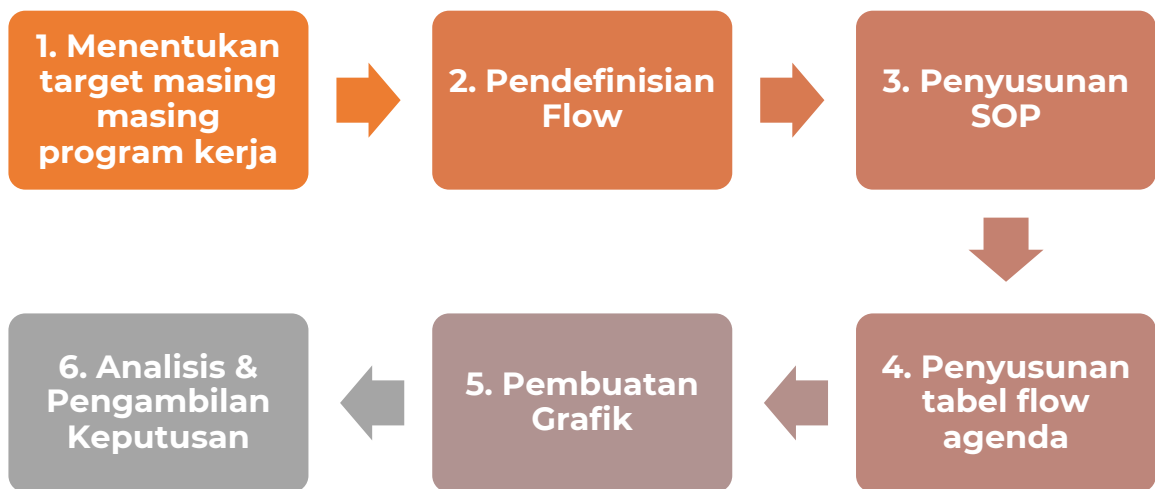
Wujud sinergisme lain juga dibentuk antar divisi (BP tingkat 2) dan departemen (BP tingkat 1) dalam hal **penyusunan *timeline* bersama**. Peluang Kerjasama seperti "Kegiatan sharing alumni berkaitan dengan keprofesian" Sehingga divisi terkait bisa bekerja sama. "*Career Development & Alumni Affairs*" dan memanfaatkan kanal media yang sama.

Dengan adanya sinergisme, dapat terwujud organisasi pembelajar yang menyeluruh baik dari BP, DPA, Kesenatoran, maupun BSO. **Evaluasi** jadi akan **semakin konstruktif**, karena didasari oleh **kesadaran program bersama**, bukan masing masing, punya *greater goals* bersama. Selain itu secara tidak langsung juga **meningkatkan budaya apresiasi** secara lebih baik. Karena setiap orang akan lebih *relate* denga napa yang dikerjakan divisi lainnya

3.2.6 Sistem Pengaturan Flow Timeline oleh IMA-G

- Latar belakang

IMA-G harus *strict* masalah pengaturan *timeline* **karena kegiatan akademik** yang sangat memakan waktu. Setiap angkatan punya mata kuliah studio yang bobotnya 5 sks. Minimal 12 jam di studio dalam satu minggu. Selain itu ada lebih dari satu mata kuliah studio bahkan bisa lebih. Disamping itu juga ada faktor prodi yang tidak memprovide kegiatan yang sifatnya pembekalan untuk menjalankan studio. Dan harus di provide Himpunan. Sehingga ***Demand* untuk mengadakan kegiatan Himpunan benar benar harus menyesuaikan dengan kebutuhan akademik**.

Urgensi ini juga berkaitan dengan kondisi masalah yang dialami HMJ. Dimana fleksibilitas pelaksanaan proker yang semakin tinggi sehingga banyak ditemukan masalah masalah **timeline yang menumpuk** di satu waktu dan **renggang di waktu yang kurang tepat**. Hal ini berdampak **engagement massa yang menjadi turun** dan **acara tidak efektif terlaksanakan.**

Maka disusunlah sebuah **sistem penyusunan & pengaturan timeline dengan sistem flow, dengan memanfaatkan grafik** seperti yang dilakukan **oleh IMA-G di kepengurusan 2020/2021**

- Proses penyusunan

1. Sebelum sistem ini dibuat, masing masing kepala divisi wajib memberikan target jumlah massa di masing masing proker sebagai dasar pertimbangan penentuan flow.
2. Berdasarkan target tersebut, sekjen mendefinisikan flow untuk masing masing kegiatan himpunan dan akademik. Contoh yang telah diterapkan di IMA-G, untuk flow kegiatan himpunan sesuai dengan target jumlah massanya. Untuk kegiatan akademik, dilihat dari urgensi kegiatan akademik tersebut.

3. Setelah itu ditentukan SOP jeda pelaksanaan untuk masing masing flow kegiatan Himpunan dan akademik, SOP penempatan tanggal, serta SOP perubahan linimasa. Pada tahap ini juga dapat ditentukan SOP maksimum flow dalam satu minggu (Contoh, dalam satu minggu tidak boleh nilai penjumlahan seluruh flow kegiatan melebihi angka 7) hal ini menjadi Batasan apakah suatu kegiatan harus diubah penempatan tanggalnya.

FLOW	2	1	0
2	Jeda 2 hari	Jeda 1 hari	Jeda 1 hari
1	Jeda 1 hari	Jeda 1 hari	Berurut-turut
0	Jeda 1 hari	Berurut-turut	Berturut-turut

Cara pembacaan tabel: Pada baris yang bernilai flow 2 dan kolom yang bernilai flow 2. Terdapat keterangan"jeda 2 hari" artinya jika ada 2 kegiatan masing masing akademik dan/atau himpunan yang memiliki flow 2, penempatan kegiatannya harus memiliki jeda minimal 2 hari. Tidak boleh jeda 1 hari atau dalam hari yang sama.

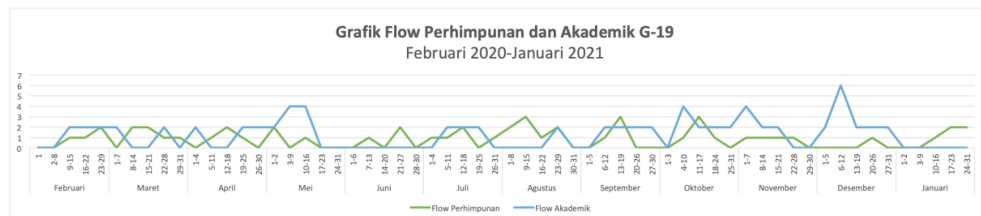
4. Baru dapat ditentukan flow masing masing acara yang dihimpun dari kadiv kadiv, sesuai dengan definisi flow yang ditetapkan diawal. Setelah itu diinput kedalam sebuah tabel flow agenda, seperti contoh berikut. Lalu penjumlahan flow kegiatan dibuat di masing masing minggu sepanjang kepengurusan. Untuk melihat

LINIMASA & PEMBOBOTAN FLOW AGENDA IMA-G
Februari 2020-Januari 2021

5. Setelah terinput dalam tabel baru dapat dilakukan pembuatan grafik dari penjumlahan flow mingguan, di sepanjang kepengurusan. Pembuatan grafik ini dapat dibuat masing masing untuk kegiatan akademik dan himpunan sehingga dapat dianalisis dan dilakukan pengambilan keputusan yang tepat melihat gabungan kedua grafik tersebut

Flow grafik ini dapat dibuat dari perencanaan awal dan realisasi. Darisana dapat dianalisis bagaimana keberjalanan pengaturan ini apakah lebih efisien atau ada beberapa evaluasi dari segi pelaksanaannya dari penempatan waktu timelinenya

Selain itu flow grafik ini juga dapat digunakan untuk masing masing Angkatan. Kegiatan acara untuk segmentasi Angkatan tertentu dapat dialokasikan lebih efektif dengan membuat grafik ini

Kesimpulan Grafik:
Flow Akademik G-18 yang tinggi di bulan November – Desember disesuaikan dengan menekan flow perhimpunan pada periode tersebut sehingga angkatan G-18 dapat fokus kepada pengumpulan stuio, seminar, dan sidang PTA. Selain itu kegiatan perhimpunan yang melibatkan G-18 dipadatkan di setengah kepengurusan awal seperti keterlibatan dalam persiapan pameran – pameran online dan di masa libur semester dimanfaatkan sebagai masa perancangan dan persiapan Gaung Bandung.

Kesimpulan Grafik:
Flow Akademik G-19 yang cukup padat di semester ganjil 2020/2021 dengan adanya 3 studio, maka disesuaikan dengan menekan flow perhimpunan pada periode tersebut sehingga untuk kegiatan yang melibatkan G-19 seperti PMB (PJJGN 2020) diusahakan selesai pada awal dimulainya semester ganjil. Maka, merupakan suatu hal yang tepat untuk kepanitiaan PJJGN 2020 dipegang oleh angkatan G-19, namun perlu adanya pendampingan dan persiapan yang lebih matang setelah Badan Pengurus telah disahkan (sama halnya seperti kepanitiaan Wisuda April di awal kepengurusan, namun untuk PMB proses perencanaan kegiatan lebih memakan waktu dan lebih intensif).

6. Dari grafik tersebut dapat dianalisis

Apakah linimasa terlalu padat atau bertabrakan dengan agenda akademik?

- Tinjau apakah ada grafik yang memiliki nilai mendekati atau melebihi batas flow maksimum mingguan

Apakah linimasa yang renggang berada di waktu yang sesuai?

- Waktu renggang kegiatan dapat dialokasikan saat agenda akademik padat

Jika terjadi, di tanggal berapa dimungkinkan untuk penempatan perubahan kegiatan tersebut?

- Dilihat dari kecenderungan grafik yang memiliki nilai rendah

Bagaimana perbedaan realisasi dan perencanaan awal?

- Analisis untuk evaluasi perencanaan dapat lebih terukur, agar perencanaan selanjutnya lebih efektif

Bagaimana flow aktivitas akademik dari masing masing angkatan?

- Penempatan kegiatan dengan segmentasi angkatan tertentu dapat ditempatkan sesuai flow akademik masing masing angkatan

Dengan adanya kemudahan untuk analisis ini, pengambilan keputusan untuk penyusunan dan penyesuaian timeline dapat lebih efektif. Sehingga kegiatan dapat berjalan lebih efektif karena pertimbangan kesibukan akademik dan agenda bisa dikontrol dengan baik

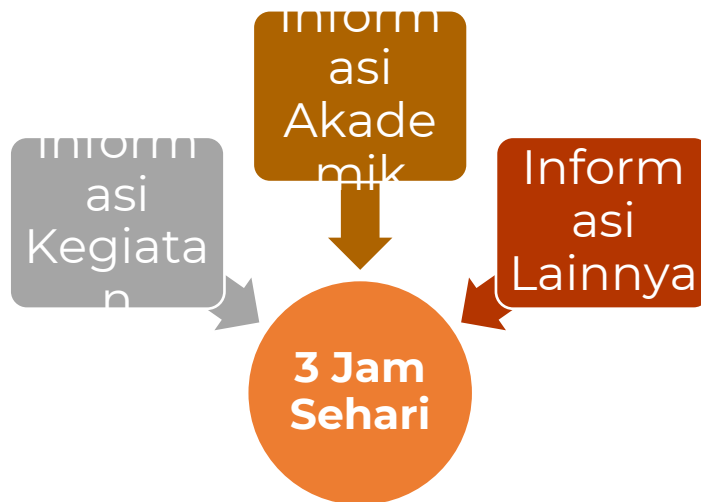
- **Mekanisme perubahan**
  1. **Faktor utama** yang harus **dipertimbangkan** tentang **pengaturan perubahan timeline** adalah **mood & hype massa**. Karena adanya tanggal tertentu dimana fokus akademik menjadi sangat tinggi, sebelum tanggal tersebut kegiatan harus di plan kosong. Agar massa bisa fokus ke akademik. Dan pasti ada input acara internal setelah masa ujian atau kegiatan akademik tersebut. Hal ini bertujuan untuk menghindari kejadian kedatangan massa yang sedikit karena akademik, padahal urgensi kegiatan cukup tinggi. Sehingga kualitas forum bisa tetep terjaga.
  2. Caranya **setiap bulan ketua divisi, melalui ketua bidang, wajib memberikan "Setoran Tanggal"** untuk **masing masing program kerja** yang direncanakan **saat koordinasi bulanan.** Setelah proses penyetoran selesai. Sekjen akan menginput pada tabel grafik untuk melihat bagaimana kebutuhan agenda akademik dan tingkat flownya. Jika memang harus ada penyesuaian maka sekjen juga dapat memberikan saran tanggal mana yang bisa diambil berdasarkan grafik tersebut.

- **Output & Evaluasi**
  1. **Evaluasi soal definisi flow**, bisa bukan berdasarkan target massa. Tapi dari berdasar dari hierarki kegiatan. Hierarki ini dapat dibuat berdasarkan, adanya kegiatan yang memang memenuhi GBHP (posisi hierarki urgensinya lebih tinggi) atau berdasarkan visi ketua yang urgensinya cukup rendah. Dari hal tersebut definisi flow bisa disesuaikan
  2. Untuk **kegiatan** yang **sifatnya** hanya **publikasi** & **mengundang massa umum**. **Flow kegiatan** dapat didefinisikan **nilai paling rendah**. Sehingga fokus pengaturan flow hanya kepada kegiatan berbentuk acara untuk anggota Himpunan.

3. Pada **tahap awal perencanaan, setiap program kerja** dapat disusun **potensi kolaborasinya**. Hal ini akan membantu bagaimana Menyusun agenda timeline agar tidak terlalu padat, dengan bentuk kegiatan yang relative sama. Contohnya seperti pelantikan (PSDA) x penyambutan (Internal), dll.
4. **Jika terjadi kepadatan berlebih**, bisa menjadi pertimbangan untuk **mengubah bentuk acara** yang awalnya berupa kegiatan secara **sinkron** menjadi **asinkron**. Contohnya webinar dapat diubah menjadi podcast atau konten infografis.

3.2.7 Pengaturan Publikasi & Informasi oleh HIMATEK

Masing masing **departemen** punya logo bergambar hewan masing masing yang menjadi ciri khas. Hal ini bertujuan untuk mempermudah dalam penyebaran **informasi** melalui **sosial media**, dengan adanya **ciri khas** masing masing departemen. Memudahkan anggota lebih mengenal departemen dan prokernya

SOP Publikasi pada **Grup Himpunan** sempat shifting ditengah-tengah karena dirasa grup himpunan hanya sebagai publikasi informasi tanpa adanya interaksi massa di dalamnya. Diubah SOPnya sehingga muncul **Waktu HIMATEK Bagian Informasi**, yaitu **3 jam dalam sehari** yang **dikhususkan** untuk **publikasi saja**. Di luar 3 jam tersebut, massa HIMATEK dipersilakan untuk berinteraksi dalam grup tersebut.

3.2.8 Fleksibilitas dan Peninjauan Rutin via Rapat Koordinasi oleh HMP PL

HMP Pangripta Loka mementingkan **fleksibilitas** dan **responsivitas** dalam menjalankan aktivitas berhimpun. Oleh karena itu, pada Kepengurusan kali ini, HMP menyetujui untuk ada **sesi peninjauan rutin ketercapaian Kepengurusan** dan **kebutuhan warga secara berkali** dalam **rapat koordinasi bulanan**. Oleh karena itu, meskipun HMP tetap menggunakan KPI yang relatif rigid dalam menilai kepengurusannya, HMP tetap dapat beradaptasi dengan cepat dengan menambahkan program dan aktivitas yang dibutuhkan secara dinamis dalam setiap rapat koordinasinya.

Contoh dari program-program yang muncul secara spontan dari adanya peninjauan rutin rapat koordinasi ini adalah **inisiatif beasiswa alumni** untuk membantu warga HMP yang membutuhkan bantuan keuangan secara taktis karena pada saat itu respons dari rektorat cukup lambat. Selain itu, dibentuk juga acara **malam minggu bareng HMP** untuk mengisi kekosongan acara di awal-awal adanya pandemic Covid-19 dan PSBB massal di Indonesia. Peninjauan-peninjauan ini juga berkontribusi dalam pemangkasan proker serta penggabungan proker-proker yang dinilai dapat digabung, dikurangi, atau diubah bentuknya.

3.3 Internalisasi

3.3.1 Acara Acara Internal oleh KMPN

KMPN menggunakan kata “Keluarga” di dalam nama organisasinya. Penggunaan kata tersebut merepresentasikan KMPN sebagai organisasi yang mengutamakan asas kekeluargaan dan profesionalisme. Oleh karena itu, KMPN memberikan wadah berupa program kerja serta pemenuhan kebutuhan anggotanya sebagai upaya mempersiapkan anggota KMPN untuk kehidupan kuliah dan pasca kuliah.

Program kerja KMPN dirancang sesuai dengan kebutuhan dan minat anggotanya. Salah satu contohnya adalah keberadaan Divisi Minat Bakat yang mengadakan program kerja seperti **olahraga bersama, bercocok tanam**, **memasak, menonton bersama**, dsb. Kemudian, terdapat Divisi Pengembangan Wawasan Keilmuan yang mengadakan kajian atas tema yang diusulkan dan dipilih oleh anggota KMPN.

3.3.2 Kejuaraan Olah Raga (KEJORA) Virtual Run & Ride oleh HMP PL

HMP senantiasa melaksanakan aktivitas kejuaraan olah raga dari tahun ke tahun yang bertujuan untuk mengakrabkan alumni dan juga angkatan-angkatan aktif dengan sebuah ***friendly competition***. Namun, karena kali ini PSBB menghambat dilaksanakannya kejuaraan fisik, maka dilakukan inovasi oleh divisi minat dan bakat untuk menyelenggarakan *virtual run* dan *virtual ride* yang **dilombakan antar angkatan**.

Inovasi ini berhasil menggaet banyak peserta dan bahkan alumni hingga angkatan 2000 yang ikut berlari dan bersepeda dalam rangkaian virtual run & ride KEJORA HMP. Alumni-alumni yang tadinya tidak mengetahui perkembangan HMP atau sudah *lost contact* menjadi *aware* Kembali dengan acara-acara yang ada di HMP dan sepak terjang himpunan, sehingga meningkatkan relasi dengan alumni-alumni HMP.

3.3.3 Pemanfaatan Discord sebagai Sekre Kedua oleh HMP PL

Warga HMP sangat senang ngobrol dan berdiskusi, oleh karena itu, diperlukan wadah yang dapat mewadahi hal-hal ini. Dibentuklah *discord* sekretariat sebagai wadah orang-orang untuk mengerjakan tugas, bercerita, begadang bersama, dan juga berdiskusi secara santai layaknya ada di sekretariat HMP.

Untuk mewadahi hal-hal ini, discord HMP sudah dilengkapi banyak room baik itu chat maupun voice channel dan masing-masing room sudah memiliki perutukan tertentu. **Ada room yang dikhususkan untuk belajar, tutoring, diskusi santai, dan diskusi hobby**. Bahkan, ada mekanisme dimana warga HMP dapat membuat roomnya sendiri dan mengatur setting room tersebut, umumnya fitur ini digunakan ketika BP mengadakan rapat koordinasi terbatas, diskusi santai studio, curhat, ataupun tutoring pelajaran tertentu.

Selain itu, discord ini juga berfungsi sebagai wadah kedua menyalurkan informasi selain lewat grup line dan juga line bot yang sudah dibentuk oleh biro kominfo HMP PL ITB. Harapannya adalah dengan adanya banyak sumber informasi, tidak ada informasi yang terlewat oleh warga HMP.

Dalam keberjalanannya, discord ini dirasa sebuah Langkah yang baik dalam mewujudkan wadah berkegiatan yang menyerupai sekretariat seperti pada umumnya. Namun, masih dibutuhkan inovasi-inovasi lebih untuk memantapkan *engagement* dan juga partisipasi warga dalam memanfaatkan platform baru ini.

3.3.4 Pendekatan Internalisasi dengan Culture oleh HMIF

HMIF punya anggota yang banyak banget 700 orang. Dan agak susah untuk melakukan pendekatan personal untuk bisa membangun kedekatan organisasi dengan metode tersebut. Sehingga yang coba dilakukan adalah membangun culture di HMIF itu sendiri. Seperti

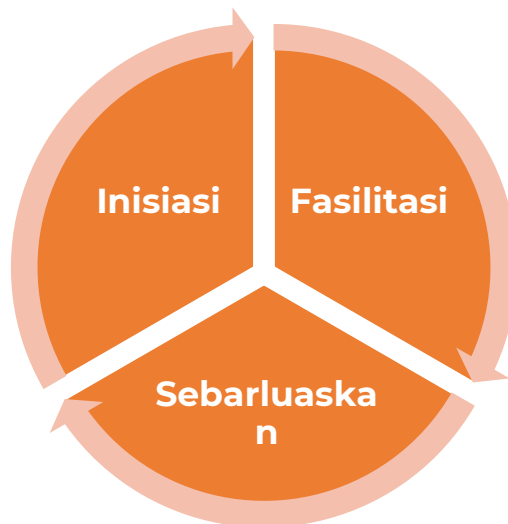
- Satu hari mengenakan jahim
- Budaya sapa, salam, senyum
- Pertemuan rutin BP

3.4 Karya, Keilmuan, dan Keprofesian

3.4.1 Berkarya secara Sustainable ala HMS

Kenapa penting? HMJ sebagai organisasi kemahasiswaan berlandaskan keprofesian harus dijadikan landasan dalam menyusun organisasi. Aplikasi yang cukup nyata adalah kekaryaan, dan yang lumayan popular dari inovasi dan lomba.

Bagaimana caranya? Untuk inisiatif dari membuat karya itu harus diawali dari anggotanya. Namun HMS bisa mengambil peran sebagai katalis seperti lingkaran yang selalu berpengaruh satu sama lain berkesinambungan

1. Menginisiasi
2. Memfasilitasi
3. Menyebarkan

Ketika orang belum tertarik lomba, kita selalu ada untuk menginisiasi dengan memberikan informasi mengenai lomba. Ketika ada orang yang tertarik, difasilitasi berupa pelatihan, pemateri bisa *outsource* ataupun dari SDM internal yang berpengalaman dan relevan. Selain itu juga disupport dari segi material (Reimburse untuk biaya pendaftaran lomba ditanggung oleh Himpunan), dukungan moril, pelatihan presentasi, menghubungi dosen pembimbing, dll. Intinya gimana caranya kita punya memfasilitasi inisiatif orang buat berkarya. Selanjutnya gimana caranya orang yang menang lomba di *ekspose*, ada podcast, konten IG, ini jadi sebuah hal yang membanggakan untuk orang orang yang ikut lomba, dan bisa jadi inisiasi massa buat ikut lomba. Jadilah sebuah lingkaran yang berkesinambungan

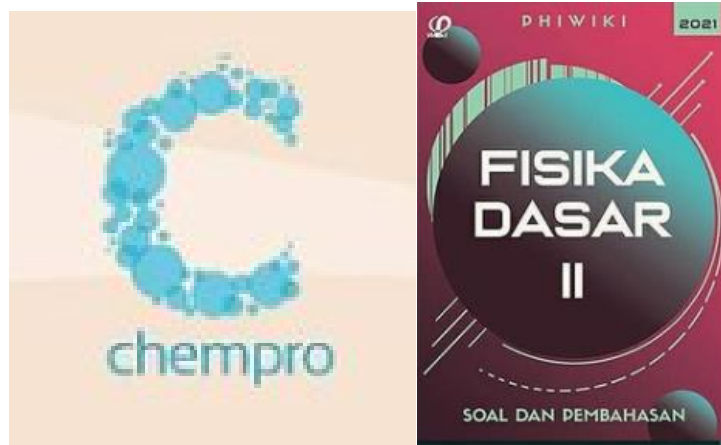
Nyatanya hasilnya yg kita dapetin bagus banget. Tim HMS yang udah daftar lomba dari Bulan Maret – Januari 70-80an tim daftar lomba.

3.4.2 Inovasi lewat Potensi Kolaborasi ala HMFT

HMFT sangat **membuka peluang kerjasama** dengan memberikan wadah berupa pengerjaan **proyek kerekayasaan** seperti contohnya kerjasama untuk *Smart Grip Motor* sama *Fotobioreactor* yang mana kliennya dari anak jurusan lain.

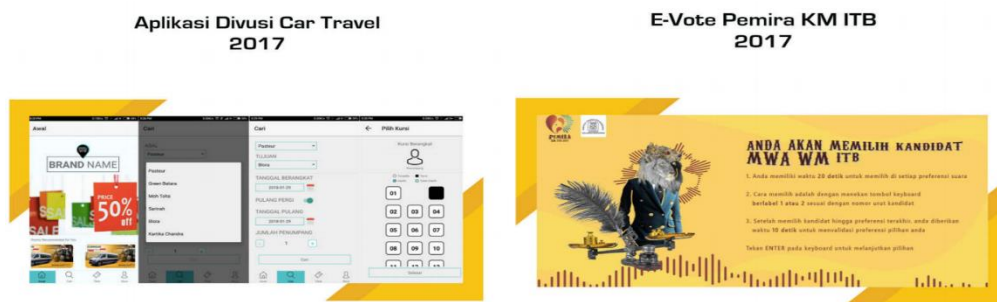
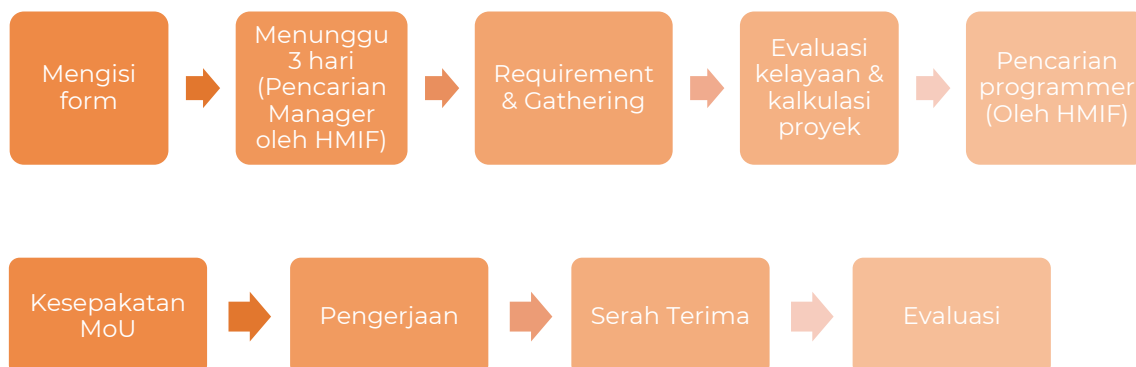
Kekaryaan di HMFT mudah di inisiasi karena kondisi anggota yang memang sangat tertarik dengan kekaryaan keilmuannya. Banyak inisiatif yang muncul dari massa. Dengan mengenali ciri anggota dan mewadahi secara tepat. Hal ini menjadi potensi besar bagi organisasi untuk memberikan dampak yang lebih luas

3.4.3 Keilmuan untuk Mahasiswa ITB ala HIMAFI, AMISCA, HIMATIKA, & HMIF

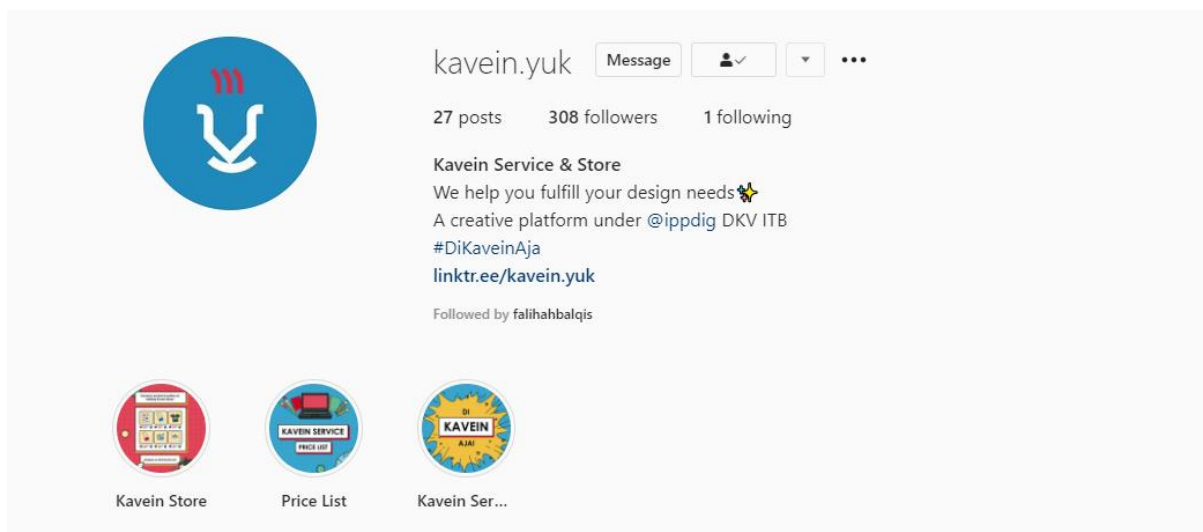
HIMATIKA, HIMAFI, HMK 'AMISCA' ingin mengambil peran dan bermanfaat bagi lingkungan terdekatnya yaitu mahasiswa ITB. **Melihat potensi dari keilmuannya**. Diwujudkan sebuah karya yang pada akhirnya menjembatani kebutuhan banyak mahasiswa terkhususnya mahasiswa TPB dalam menghadapi perkuliahan. Kunci sederhananya adalah membuka ruang kebermanfaatan dengan lingkungan sekitar dan melihat potensi apa yang dimiliki oleh masing masing HMJ. Sehingga akhirnya dibuatlah buku berisi kumpulan soal dan pembahasan mata kuliah kalkulus, fisika dasar, dan kimia dasar.

Selain itu, HMIF mengeluarkan buku yang berjudul **CODEMY**. Tujuannya adalah untuk membantu mahasiswa TPB secara spesifiknya dan mahasiswa secara umumnya dalam mempelajari mata kuliah Pengenalan Komputasi yang mengajarkan tentang pemrograman. Berisi modul Latihan soal dan pembahasan mata kuliah tersebut. Saat ini Bahasa pemrograman yang telah ada yaitu mathlab dan phyton. Sehingga harapannya mahasiswa TPB bisa memahami mata kuliah tersebut dengan lebih baik

3.4.4 Project & Consulting oleh MTI & HMIF

MTI punya cara sendiri dengan bermanfaat untuk masyarakat terkhususnya di bidang industri itu sendiri. Yaitu dengan mendirikan *consulting group* yang fokus pada *problem solving* pada masalah organisasi, dan manajemen yang dihadapi oleh *Small Medium Enterprise* (SME) atau usaha kecil dan menengah, yang bernama **MTI Consulting**. MTI sudah banyak menangani klien dari berbagai sektor dan mendapatkan feedback positif beberapa diantaranya Selain itu, melalui wadah **MTI Consulting** ini, anggota diwadahi untuk meningkatkan kemampuan dunia konsultan manajemen bisnis melalui pelatihan pelatihan yang diadakan.

Selain MTI, HMIF juga memiliki sebuah badan usaha khusus yang mampu memberikan pelayanan pembuatan berbagai produk berbasis IT. Baik permintaan dari dalam maupun luar kampus ITB yang bernama **INKUBATOR IT**. Porfotolio Inkubator IT dapat diakses melalui **bit.ly/PortofolioIIT2018**. Berikut adalah beberapa contoh hasil dari produk berbasis IT yang dibuat oleh Inkubator IT

Bagaimana cara menggunakan jasa Inkubator IT? Yaitu dengan 9 langkah berikut

3.4.5 Project Design oleh IPPDIG

IPPDIG mewadahi kebutuhan akan desain kepada masyarakat secara umum melalui biro desain **Kavein.yuk**. seperti logo, poster, animasi, dll. Untuk HMJ yang memiliki kebutuhan untuk diwadahi kebutuhan desain tersebut. Bisa menghubungi IPPDIG untuk Kerjasama lebih lanjut

Pricelist bisa langsung stalk Instagram @kavein.yuk oleh IPPDIG ITB!

3.4.6 Outreach Kepada Alumni lewat Alumni Berbagi oleh HMP PL

Perlu dipahami bahwa mahasiswa selalu mencari value lebih dari segala wadah berkegiatannya. Salah satu yang dicari oleh mahasiswa adalah experience dan *guidance* dalam menjalani kehidupan, terutama yang berkaitan erat dengan skill mereka dalam kehidupan pasca-kampus nantinya.

Salah satu metode yang dirasa mantap untuk dilakukan adalah dengan mengundang alumni-alumni HMP untuk berbagi pengalaman kepada adik-adiknya di himpunan. Pengalaman ini bisa bermacam-macam, mulai dari pengalaman kerja, pengalaman kuliah lanjut, ataupun pengalaman-pengalaman hidup lainnya yang mungkin tidak dapat diwadahi oleh aktivitas akademik di kelas.

Selain bermanfaat sebagai wadah sharing alumni, forum alumni berbagi ini juga berperan besar dalam mempererat hubungan antara alumni dengan himpunan serta antar alumni tersebut. Hal ini terjadi karena alumni berbagi dijalankan dengan format satu angkatan, sehingga satu kesempatan berbagi merupakan jatah satu angkatan untuk sharing dan juga reunian. Tidak jarang dosen dan civitas akademika juga terlibat dalam aktivitas ini, bertemu kembali dengan kakak, adik, serta bercengkerama dengan kolega-kolega lama mereka.

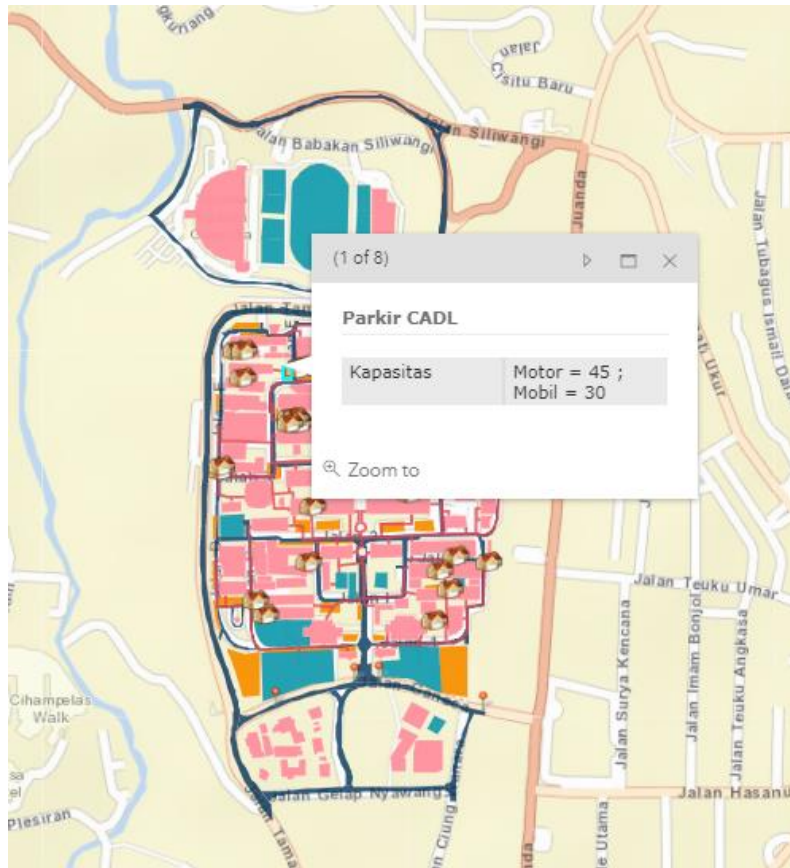
3.5 Pengabdian Masyarakat

3.5.1 Charity Concert & Kolaborasi oleh MTI

Berpengmas di masa pandemi bukan sebuah halangan, bahkan bisa lebih efektif ketika berhasil berkolaborasi dengan berbagai pihak yang memiliki tujuan yang sama. Salah satu wujudnya **Bersua**, salah satu *virtual charity concert* berupa proker kolaborasi MTI dengan Apres ITB. Untuk menjembatani bantuan dari massa umum untuk Paguyuban Ganesha di lingkungan kampus ITB. Event ini berhasil mengumpulkan dana lebih dari 14 juta untuk di donasikan dan menyatukan banyak elemen km itb.

Selain itu MTI banyak sekali melakukan pengmas mulai dari mengajar adik-adik di pulau natuna untuk bermimpi dalam MTI AA Dare to Dream 1.0, ke daerah Sanggau, Kalimantan Barat dalam MTI AA Dare to Dream 2.0 dilanjutkan mengadonasi buku ke mentawai bersama sytb.id dan berbagai macam inovasi lainnya

3.5.2 Social Mapping dalam Pengabdian Masyarakat oleh IMG & HMH Selva

IMG sangat terbuka dengan peluang kolaborasi terutama dalam hal **pemetaan**. Karena pemetaan juga bagian dari keilmuan di jurusan dari IMG-ITB itu sendiri. Baik pemetaan untuk keperluan pengabdian masyarakat, analisis kondisi masyarakat, dsbnya. Salah satu Kerjasama dengan IMG adalah pembuatan peta Resilience Map di website km.itb.ac.id

Dalam kondisi pandemi ini **IMG** tetap melaksanakan pengabdian masyarakat di desa jatiroke. Dengan berkolaborasi dengan **HMH Selva**, produk akhir yang dibuat adalah **peta batas wilayah**, **peta produktivitas bambu**, serta **peta kerawanan erosi** yang **dibutuhkan oleh komunitas petani setempat**

Mahasiswa ITB Ajak Petani Melek Pemetaan, Hasilkan Tiga Jenis Peta untuk Masyarakat

Ira Karina - Berita, Komunitas, Pendidikan, Sumedang

Himpunan Mahasiswa Rekayasa Kehutanan ITB dan Ikatan Mahasiswa Geodesi MG ITB saat foto bersama Ketua Forum Komunikasi Petani Gunung Geulis Desa Jatiroke, Saepudin

IMG juga mewadahi Startup Bootcamp, Program kerja ini merupakan rangkaian pelatihan untuk anggota IMG dalam membangun suatu startup spasial. Terdiri dari 5 rangakaian yang berisikan materi untuk membangun suatu startup spasial seperti **manajemen database spasial, visualisasi data, serba serbi startup** dan pembuatan **business model canvas.**

3.6 Ide Proker Di Masa Pandemi

3.6.1 Oleh HIMATEK

Upaya Intervensi *Organizational Development* Dari Kabinet KM ITB 2020/2021

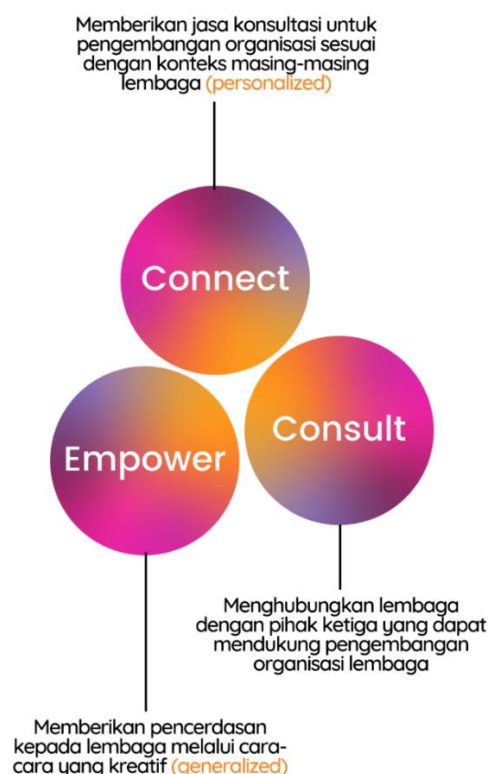
Bab 4

Usaha dan pengetahuan yang dapat diadaptasi, diadopsi, dipertahankan, dan/atau diteruskan pengembangannya di HMJ.

Oleh Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga

4. Upaya *Organizational Development* dari Kabinet

Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga melakukan intervensi pengembangan dalam lingkup manajerial dan organisasional demi mewujudkan resiliensi pada HMJ dan UKM KM ITB. Beberapa wadah pencerdasan telah dijalankan, beberapa hal baru diinisiasi, beberapa hal sudah di tahap implementasi, beberapa perbaikan secara sistemik telah dilakukan dan membantu pengembangan HMJ dan UKM sesuai konteks dan kondisi masing-masing HMJ dan UKM, beberapa kami *launch* dalam bentuk produk yang juga didokumentasikan agar *accessible anytime for everyone*.

Nah jadi, apa aja sih yang udah dilakuin? Jika dapat di *sums up*, ini *nih*.

Harapannya melalui dokumen ini juga dapat tersalurkan usaha pengembangan HMJ secara organisasi yang telah diinisiasi pada tahun 2020/2021 oleh Kabinet KM ITB 2020/2021 sehingga dapat dimanfaatkan, diadaptasi sesuai dengan konteks masing-masing HMJ, dan terus-menerus di-*improve* sehingga pengembangan dapat terwujud secara berkelanjutan.

Resiliensi Organisasi: Definisi dan Diagnosis

Dokumen dapat diakses di ***bit.ly/ResiliensiOrganisasi*** atau bit.ly/pilcloudsharing

Di awal kepengurusan, Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga meluncurkan sebuah **Dokumen Definisi dan Diagnosis Resiliensi Organisasi**. Dalam dokumen tersebut, konsep dan karakteristik organisasi yang resilien diperjelas dan diintegrasikan melalui dimensi-dimensi organisasi melalui parameter dan pernyataan indikator. Penurunannya dikontekstualisasi ke organisasi KM ITB berdasarkan dua dokumen utama, yaitu Dokumen 'Konsepsi Dasar dan AD/ART KM ITB' serta 'Hasil Forum Penyelarasan Arah Gerak untuk Manajemen dan Pengembangan Organsiasi' yang telah disetujui dan dihadiri oleh 90 lembaga.

RESILIENSI ORGANISASI: DEFINISI DAN DIAGNOSIS

Research Team
Direktorat Riset dan Pengembangan Lembaga
Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga
Kemenkoan PSDM
2020

Melalui dokumen ini, teman-teman dapat mendiagnosis dan melihat secara *tangible* ke organisasi masing-masing apakah karakteristik-karakteristik tersebut sudah tercermin dengan baik di organisasi teman-teman dan dapat dijadikan momen refleksi untuk mendiagnosis masing-masing kondisi organisasi. Pun sebelum kami benar-benar melakukan *data gathering* untuk menilai kondisi organisasi di HMJ dan UKM berdasarkan kajian yang dihasilkan dari dokumen ini, kami melakukan *user/pilot testing* terlebih dahulu kepada beberapa ketua lembaga sebagai *input* untuk perbaikan *form survey.* Kata dari salah satu ketua HMJ pun seperti ini;

"Saat mengisi form ini pernyataan-pernyataan indikator yang ditanyakan bisa bikin lembaga refleksi lagi; mana yang bagus mana yang masih bisa banyak diperbaikin."

Organisasi di Masa Pandemi: Praktik Normal yang Baru

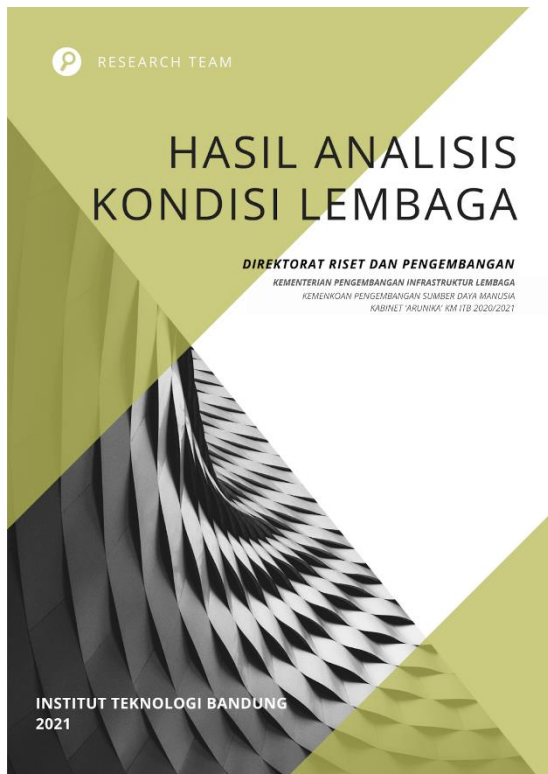
Dokumen dapat diakses di **bit.ly/organisasipandemi** atau bit.ly/pilcloudsharing

Masa pandemi tidak mengurangi semangat sebagian mahasiswa untuk tetap berorganisasi. Namun, seperti yang Jeff Bezos katakan,
“*Be stubborn on vision, but flexible on details*”.

Beberapa perubahan kecil perlu dilakukan di organisasi supaya semangat yang masih membara itu berubah menjadi output secara optimal. Dalam beberapa hal, terjadinya *pandemic* menjernihkan organisasi. Organisasi dipaksa untuk berfokus kepada hal yang esensial yang menjadi demand. Oleh karena itu, organisasi yang siap beradaptasi akan tetap bertahan.
Bagaimana cara melakukannya?

Melalui dokumen ini, Kementerian PIL mengembangkan “praktik” berorganisasi yang dapat diadaptasi/diadopsi oleh lembaga-lembaga KM ITB dengan topik-topik yang sesuai dengan hasil survey awal kondisi lembaga di tengah pandemi. Dokumen ini tentunya relevan diadaptasi oleh lembaga-lembaga dengan substansinya yang menggaungkan “tujuan” sebagai utama yang harus tercapai namun fleksibel pada “cara kerjanya” dan juga beberapa praktik yang dapat disesuaikan di berbagai keadaan—bahkan dapat dilanjutkan jika tidak pandemi lagi.

Riset Kondisi Lembaga

Dokumen dapat diakses pada bit.ly/AnalisisKondisiLembagaQ1 dan bit.ly/AnalisisKondisiLembagaQ2 atau pada bit.ly/pilcloudsharing

Seperti yang telah dijelaskan secara mendetail pada Bab 2, selama ini belum pernah ada yang melakukan riset secara utuh dan masif terkait kondisi lembaga (HMJ dan UKM KM ITB). Padahal, *as mentioned* di Bab 2;

"If you can't measure it, you can't understand it.
If you can't understand it, you can't control it.
If you can't control it, you can't improve it."

—James Harrington (The Improvement Process)

Harapannya dari hasil pengukuran kondisi secara berkala ini (pada Quarter 1 dan Quarter 2 kepengurusan Kabinet KM ITB 2020/2021) kita dapat berefleksi, mengetahui apa yang sudah berjalan baik, apa yang perlu diperhatikan/difokuskan, apa yang perlu di-*improve.* Data ini dapat menjadi *stepping stone* yang baik untuk ke depannya jika dimanfaatkan dengan baik pula.

Dari hasil riset per quarter tersebut, kami mengembangkan usaha dan wadah pencerdasan terkait pengembangan organisasi sesuai dengan hasil kondisi organisasi, seperti sebagai berikut:

Reading Materials!

Development 101 dan KM ITB Business Review (Articles)

Kementerian PIL mengembangkan berbagai materi terkait manajemen dan pengembangan organisasi dengan topik-topik yang dipilih sesuai dengan hasil riset kondisi lembaga sehingga arah pengembangannya lebih tepat. Mulai dari konsep Learning Organization untuk membuat organisasi (*ya*, pada level organisasi) yang dapat terus-menerus belajar walau dihadapi kondisi apa pun, perancangan strategis untuk dapat menilik kembali tujuan awal dalam melakukan suatu kegiatan 'apa' dengan metode Objective Key Results dan tetap fleksibel pada metodenya untuk mencapai tujuan, bagaimana menjalankan rapat daring secara efektif, penggunaan teknologi secara optimal untuk pengembangan organisasi, dan masih banyak lagi! Konten-konten tersebut dapat diakses secara terbuka sebagai *knowledge* pada instagram @aksarakarsa.itb dan bit.ly/pilcloudsharing.

Events

Berbagai wadah pencerdasan kami inisiasi pada tahun ini dengan topik-topik sesuai dengan hasil riset kondisi lembaga sehingga arah pengembangannya lebih tepat dalam berbagai bentuk. Dokumentasi dari event tersebut kami rangkum menjadi resume dan juga di-record atau disimpan sehingga dapat diakses terbuka sebagai *knowledge* pada bit.ly/pilcloudsharing atau instagram @aksarakarsa.itb.

Third Parties Data Archive

Arsip data pihak-pihak eksternal atau internal ITB—baik secara organisasi atau individu—yang 'ahli' di topik-topik tertentu didata oleh Kementerian Pengembangan Infrastruktur Lembaga sehingga harapannya lembaga-lembaga yang membutuhkan dapat terkoneksi/terjembatani dengan mudah. Arsip tersebut dapat diakses pada bit.ly/pilcloudsharing.

@aksarakarsa.itb

@aksarakarsa.itb adalah *platform* untuk teman-teman lembaga demi terciptanya pengembangan lembaga. Instagram dipilih karena menurut Kemenkoan Komenfo *engagement rate* tertinggi ada pada *platform* instagram.

Konsultasi

Kementerian PIL sadar betul bahwa intervensi juga sangat amat perlu dilakukan secara *personalized* karena konteks dari satu lembaga akan berbeda dengan lembaga lainnya sehingga diagnosis, solusi, dan *assist* dalam implementasi solusinya juga perlu dilakukan secara *personalized*. Untuk itu, tahun ini Kementerian PIL menghadirkan layanan konsultasi. Ada yang dilayani melalui diskusi, tanya-jawab secara informal melalui *platform chat*, sekadar dikoneksikan dengan narasumber ahli baik untuk diskusi atau untuk mengisi sekolah di lembaga masing-masing, kami bantu menjadi narasumber di lembaga dalam bentuk wadah pencerdasan, hingga perubahan secara sistemik/strategis yang membutuhkan *assist* secara mendalam. Per 13 Februari 2021, sudah terdapat sebanyak 28 layanan konsultasi yang diberikan Kementerian PIL kepada lembaga.

Mayoritas perubahan secara sistemik terjadi pada penerapan metode Objective Key Results dan Continuous Performance Management yang dibantu dari penjelasan secara

fundamental hingga praktikal (rancangan OKR-nya). Beberapa juga mulai menerapkan konsep Learning Organizations, beberapa meminta saran terkait penerapan Knowledge Management yang baik di lembaganya. Kami juga berhasil menjembatani lembaga-lembaga ke pihak 'ahli' yang dapat membantu mengatasi permasalahannya—baik dalam bentuk narasumber atau melalui diskusi. Lainnya ada yang berkonsultasi terkait meningkatkan interaksi massa yang efektif di pandemi, perbaikan organisasi secara struktural, dan lain-lain. Berikut merupakan lembaga yang berkonsultasi bersama Kementerian PIL.

Besar harap kami bahwa hal-hal/perbaikan yang sudah diinisasi pada tahun ini melalui layanan konsultasi dapat dilanjutkan—terlebih dikembangkan di masing-masing lembaga agar dapat secara *sustain* menyokong pengembangan lembaga secara organisasional.

And many more..

Apa-apa yang telah dilakukan dan dikembangkan tentunya butuh penyesuaian penerapannya sesuai konteks masing-masing HMJ dan UKM KM ITB. Namun, besar harap kami pengembangan organisasi yang telah diinisiasi dapat diteruskan di lembaga KM ITB—bahkan jauh lebih baik jika dapat dilakukan pengembangan lebih lagi dan lagi, karena rasanya satu tahun kepengurusan terlalu singkat untuk mengembangkan 'sistem' dan 'manusia'-nya yang dapat menjadi sebuah 'kebiasaan baru' yang baik—sehingga banyak yang masih berada pada tahap inisiasi, perlu dikembangkan lebih.

Semoga melalui inisiasi ini, perbaikan pada HMJ dan UKM KM ITB dapat terwujud secara terus-menerus sehingga kita dapat mencapai resiliensi bersama-sama.

Pemetaan Keilmuan & Isu HMJ

Bab 5

Berisi hasil pengumpulan informasi mengenai isu isu popular yang diangkat atau menjadi kebutuhan yang relevan dengan kondisi saat ini. Serta potensi kolaborasi yang dapat dilihat berdasarkan keilmuan HMJ

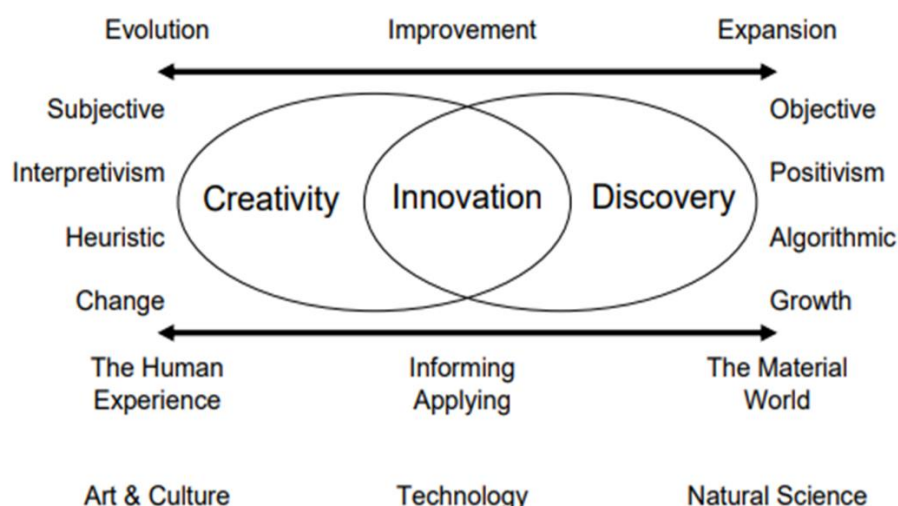
Berdasarkan teori *Three Types of Knowledge Production*. Sektor keilmuan tersebut dapat diklasifikasikan pula kepada 3 fokus tipe pengetahuan. Yaitu

1. Art & Culture – Creativity
2. Technology – Innovation
3. Natural Science – Discovery

Tipe pengetahuan kreativitas akan menekankan lebih banyak pada sisi *Human Experience* dan subjektivitas. Kelompok keilmuan ini akan lebih mudah memahami sisi humanis dalam pendekatan memandang sesuatu. Contohnya adalah pada seni, kerajinan, musik, jasa, sosial, dll.

Tipe pengetahuan Inovasi yaitu bertumpu pada kemampuan mengaplikasikan informasi untuk menyelesaikan permasalahan atau berinovasi dari apa yang telah ditemukan. Tipe pengetahuan ini sangat erat kaitannya dengan semua ilmu *Engineering* atau Kerekayasaan yang berkutat pada ilmu terapan dalam menyelesaikan masalah.

Terakhir adalah ilmu penemuan, yang berkaitan dengan ilmu sains alam. Yaitu mencoba membuktikan suatu kebenaran berdasarkan pembuktian objektif, terukur, dan dengan penemuan yang terus berkembang.

Figure 2.1: Three Types of Knowledge Production

Dengan memahami ketiga tipe pengetahuan tersebut dan membaca pendekatan tipe pengetahuan seperti apa dari masing masing HMJ. Kita dapat mendapat gambaran mengenai potensi output dari keilmuan masing masing.

1. Apakah kerjasama berusaha untuk menghasilkan daya cipta atau kreativitas? Hal hal baru? Perspektif subjektif dan *human centric*?
2. Apakah kerjasama berusaha untuk menghasilkan inovasi atau penyelesaian masalah dengan penerapan informasi dan pengetahuan?
3. Apakah Kerjasama berusahan untuk betujuan untuk memahami keilmuan dasar untuk menemukan hal hal baru?

		Most common subject of qualifications		
		Fine Arts, Humanities & Social Sciences	Engineering & Applied Sciences	Natural Sciences & Mathematics
Percent of Work Force with Post-Secondary Qualifications	Above Average (52%)	'Creative' Industries	'Innovative' Industries	'Discovery' Industries
	Below Average (52%)	Cultural Goods & Services	Manufactured Goods & Services	Natural Resources Goods & Services

Gambaran diatas menunjukan output yang dihasilkan dengan tipe pengetahuan masing masing dan klasifikasi sektor industri yang terbentuk jika sektor kerja cukup tinggi.

Selain itu dilakukan pula pemetaan keilmuan & isu yang relevan dengan HMJ tersebut ke dalam 15 sektor. Sehingga massa KM ITB atau spesifiknya massa HMJ lainnya dapat mengidentifikasi sektor spesifik yang berkaitan dengan keahlian atau fokus HMJ di masa terkhususnya di masa kepengurusan 2020/2021. Penggolongan atau klasifikasi sektor ini dibuat berdasarkan subjektivitas penulis dengan meninjau informasi keilmuan dan isu yang diangkat oleh HMJ tersebut di tahun kepengurusan 2020/2021 dan sektor sektor yang memiliki keterkaitan dengan keilmuan tersebut. Berikut adalah hasil pemetaan isu & keilmuan. Tampilan tabel dengan resolusi yang lebih tinggi dapat diakses pada link berikut: **bit.ly/PemetaanIsuDanKeilmuanHMJ**

HASIL PEMETAAN KEILMUAN & ISU		
SEKTOR	**DESKRIPSI**	**HMJ**
Kreatif	proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau anggitan baru, atau hubungan baru antara gagasan dan anggitan yang sudah ada	VASA, TERIKAT, IMDI, INDDES, IPPDIG, IMA-G, IMK
Infrastruktur	kebutuhan dasar fisik pengorganisasian sistem struktur yang diperlukan untuk jaminan ekonomi sektor publik dan sektor privat sebagai layanan dan fasilitas yang diperlukan agar perekonomian dapat berfungsi dengan baik	HMS, KMKL, HMTL, KMIL, HIMASDA, IMA-G, IMT, HMFT, IMDI
Sumber Daya Manusia & Organisasi	individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. & suatu perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang yang bekerjasama dengan terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu	MTI & KMM
Indusri	bidang atau kegiatan ekonomi yang berkaitan dengan pengolahan bahan baku atau pembuatan barang jadi di pabrik dengan menggunakan keterampilan dan tenaga kerja dan penggunaan alat-alat di bidang pengolahan hasil bumi, dan distribusinya sebagai kegiatan utama	HIMATEK, MTI, HIMAMIKRO, HMRH, HIMAREKTA, HMPP, HMF, HMPG, HMTB, IPPDIG, HMM, KMPN, MTM
Teknologi	keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yang diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan hidup manusia.	HME, HMIF, IMT, HMM, KMPN, MTM, IPPDIG, HMPG, HMTB, HIMATEK, IMMG, HMME, HMO, HMRH, HIMAREKTA, HMPP, HIMAFI, HIMATIKA, HMK, HIMASTRON
Mahluk Hidup	setiap entitas individual yang mewujudkan sifat-sifat kehidupan	HIMABIO, HIMAMIKRO, HMH, HMRH, HIMAREKTA, HMF, HMPG, HMTB
Lingkungan	kombinasi antara kondisi fisik yang mencakup keadaan sumber daya alam seperti tanah, air, energi surya, mineral, serta flora dan fauna yang tumbuh di atas tanah maupun di dalam lautaan	HMTL, KMIL, IMDI, IMA-G, HMP PL, HMP PL KOMISARIAT, HIMABIO, HMH, HMT, HME,
Sumber Daya Alam	segala sesuatu yang berasal dari alam yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia.	HMTG, HIMATG, HMTM, IMMG, HMT, KMKL, VASA, TERIKAT,
Ekonomi	aktivitas manusia yang berhubungan dengan produksi, distribusi, dan konsumsi terhadap barang dan jasa	KMM, IMK, HIMATIKA, HMH, HMIF, HMS
Sosiologi Kemasyarakatan	mempelajari kehidupan dan perilaku sosial serta pengaruh individu terhadap individu lain dan terhadap sistem sosial	HMP PL, HMP PL KOMISARIAT, IMG, HMTL, HMTM, VASA, TERIKAT, IPPDIG
Energi	daya (kekuatan) yang dapat digunakan untuk melakukan berbagai proses kegiatan.	HMTM, HIMATG, IMMG, HMT,HME, HMTG, HMK, HIMAFI, KMKL, HMFT, HIMASDA,
Fenomena Alam	peristiwa non-artifisial dalam pandangan fisika, dan kemudian tak diciptakan oleh manusia, meskipun dapat memengaruhi manusia	HIMASTRO, HMME, HMO, HMK, HIMAFI, HMTG, HIMATG,
Kesehatan	keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomis.	HMF, HIMAMIKRO, KMIL,
Informasi & Data	rangkaian perkataan, kalimat, gambar, atau tanda tulis lainnya yang mengandung pengertian buah pikiran atau pengetahuan	HIMATIKA, HMP PL, HMP PL KOMISARIAT, HMIF, IMT, HMS, KMM, IMK, IMG, HMME, HMO, HIMAFI,
Manufaktur	cabang industri yang mengoperasikan peralatan, mesin dan tenaga kerja dalam suatu medium proses untuk mengolah bahan baku, suku cadang, dan komponen lain untuk diproduksi menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual.	HIMATEK, MTI, HMM, KMPN, MTM

Harapannya hasil pemetaan ini akan menjadi **gambaran untuk memahami sektor keahlian atau fokus HMJ.** Contohnya ketika kita ingin mengangkat satu isu berkaitan dengan transportasi. Jika ingin mencari sudut pandang infrastruktur, HMJ yang memiliki potensi kuat adalah dengan HMS, IMA-G. Namun jika ingin mengangkat sudut pandang sektor industri manufakturnya dapat dengan HMM atau MTM. Jika ingin mengangkat sudut pandang di sektor lingkungan dapat dengan HMTL. Jika ingin

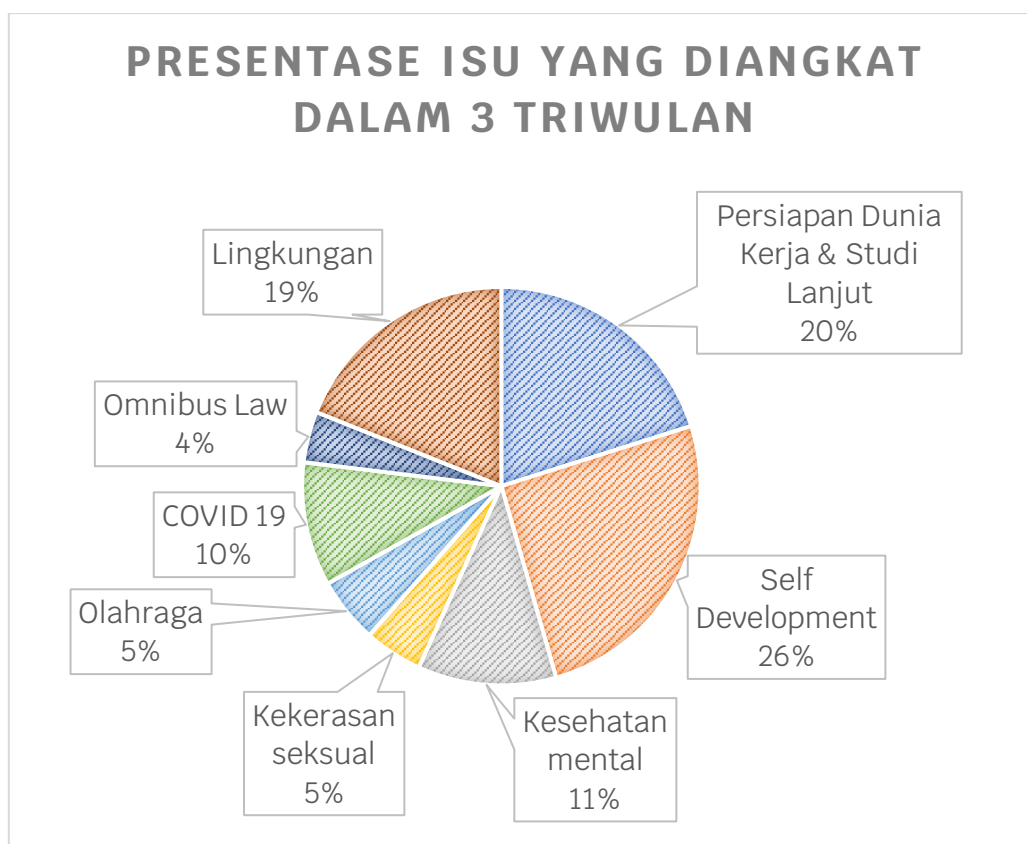
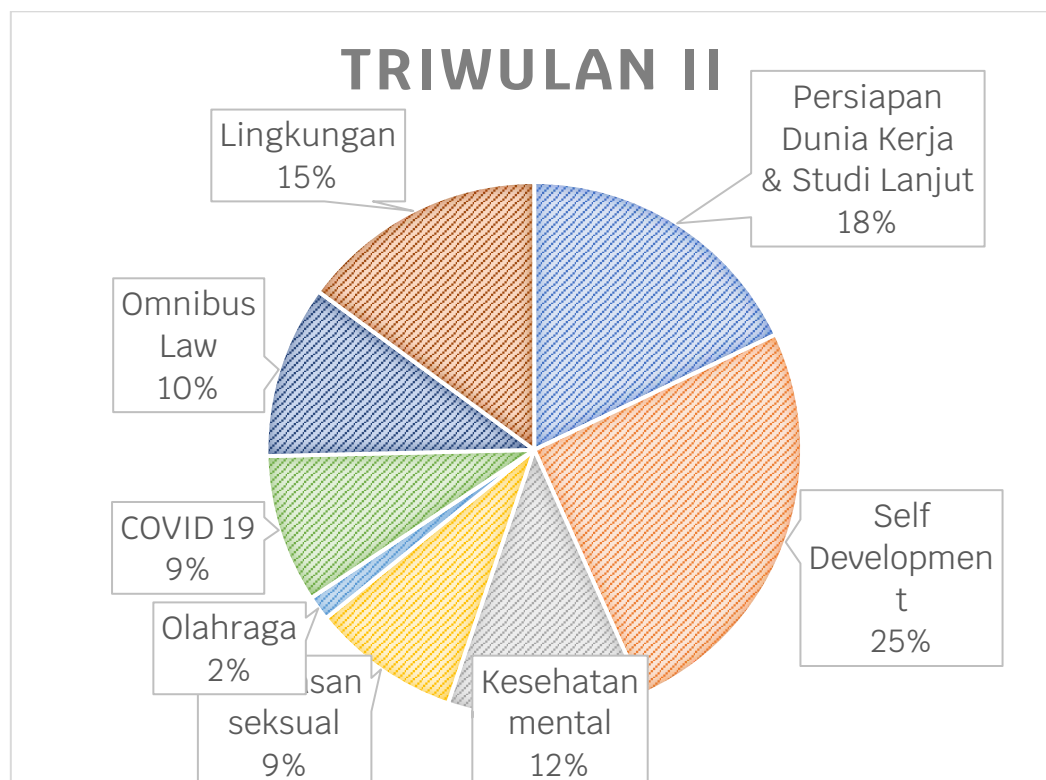
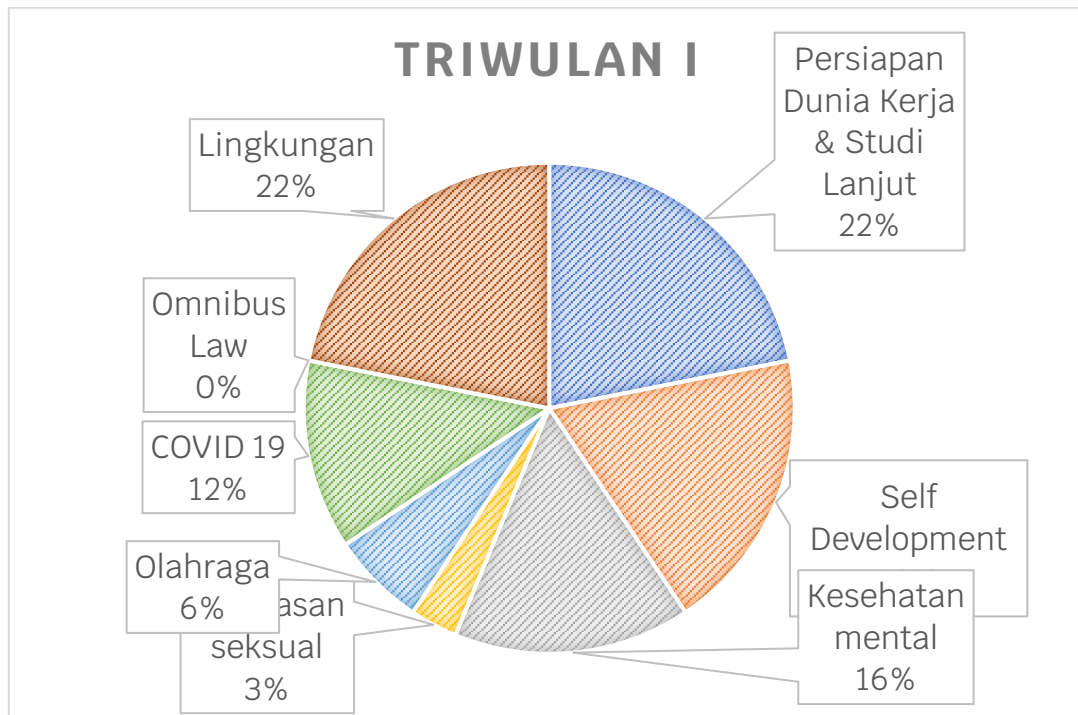
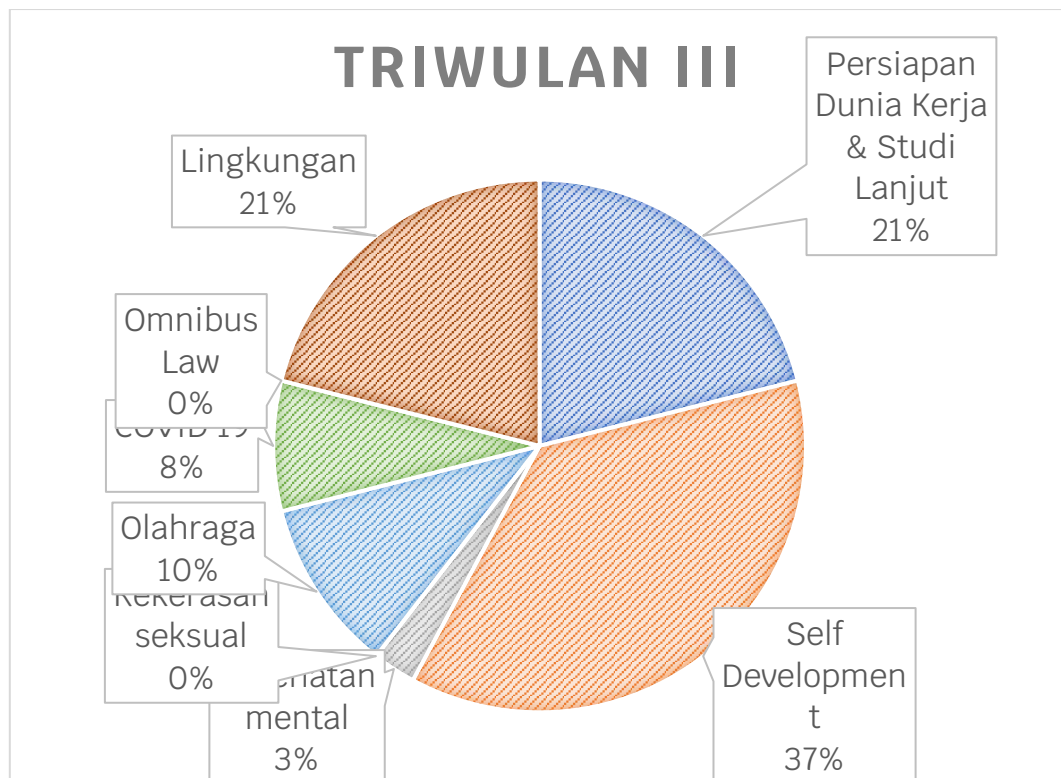
mengangkat sudut pandang energi dapat dengan HMTM “PATRA” ITB. Jika ingin mengangkat sudut pandang teknologi listrik terbarukan dapat dengan HME. Jika ingin mengangkat sudut pandang teknologi komunikasi dalam lalu lintas dapat dengan IMT. Untuk mendapat gambaran lebih detail, dapat ditinjau lagi secara spesifik keilmuan dari HMJ tersebut sesuai dengan kelompok keahlian yang ada pada tabel keilmuan HMJ. Sehingga kolaborasi dengan lebih dalam dan jauh akan lebih baik karena paham akan potensi masing masing elemen yang akan terlibat.

5.2 Pemetaan Isu

Pemetaan isu ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran isu isu apa yang menjadi fokus perhatian atau bahkan kebutuhan yang relevan untuk diangkat dalam masa kepengurusan. Dengan memahami hal ini. HMJ dapat lebih menentukan strategi atau proker yang sesuai dengan relevansi kebutuhannya.

Isu yang ada dalam tabel berikut adalah isu yang memiliki jumlah pembahasan lebih intens dibandingkan isu lainnya. Isu spesifik sesuai keahlian masing masing HMJ tidak tercantum dalam tabel karena kebutuhan untuk mengangkat isu tersebut lebih relevan dilakukan oleh HMJ terkait. Namun untuk mendapatkan gambaran isu umum. Hasil berikut bisa menjadi acuan.

PEMETAAN ISU PER 3 BULAN				
	Quarter 1 (Juli Agustus September)	Quarter 2 (Oktober November Desember)	Quarter 3 (Januari Februari Maret)	TOTAL
Persiapan Dunia Kerja & Studi Lanjut	14	12	8	34
Self Development	12	17	14	43
Kesehatan mental	10	8	1	19
Kekerasan seksual	2	6	0	8
Olahraga	4	1	4	9
COVID 19	8	6	3	17
Omnibus Law	0	7	0	7
Lingkungan	14	10	8	32
Total	64	67	38	

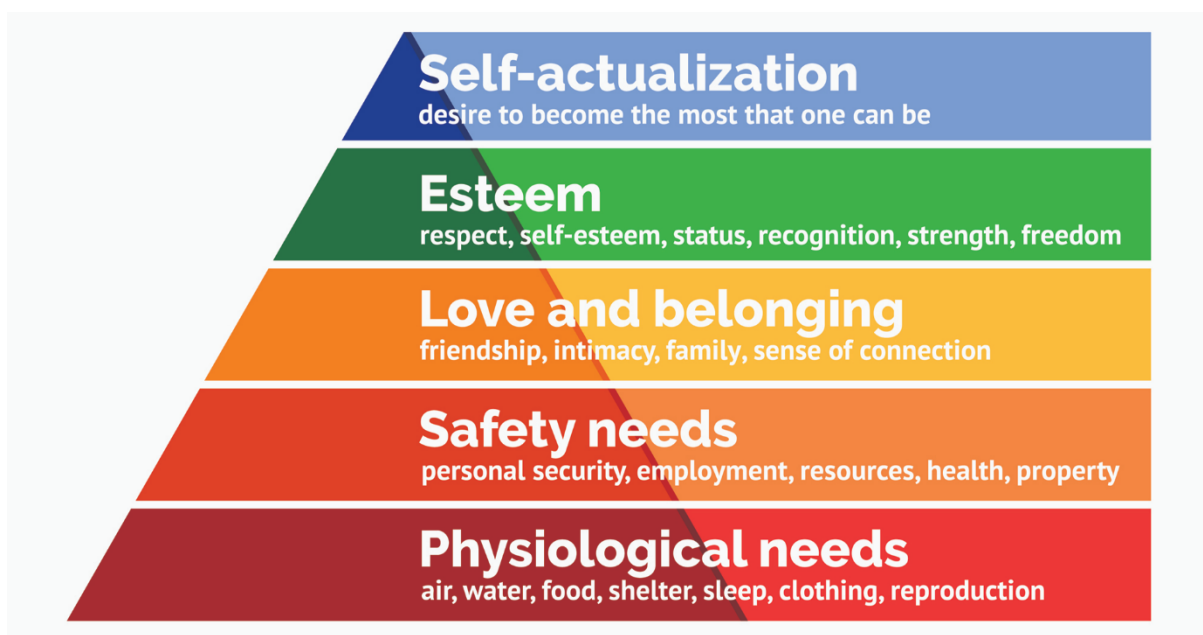
Sumber: Hasil pengumpulan data Kementerian Dinamisasi HMJ Kabinet KM ITB 2020/2021 berdasarkan informasi yang didapat melalui HMJ

Berikut adalah gambaran perkembangan isu di masing masing per3 bulan. Untuk melihat bagaimana perubahan fokus pengangkatan isu dari HMJ dari waktu ke waktu untuk satu tahun kepengurusan.

Terlihat dari hasil tersebut. **5 Isu yang paling memiliki relevansi cukup tinggi** untuk diangkat sebagai kebutuhan adalah mengenai

1. **Pengembangan Diri**
2. **Persiapan Dunia Kerja & Studi Lanjut**
3. **Lingkungan**
4. **Kesehatan Mental**
5. **COVID-19**

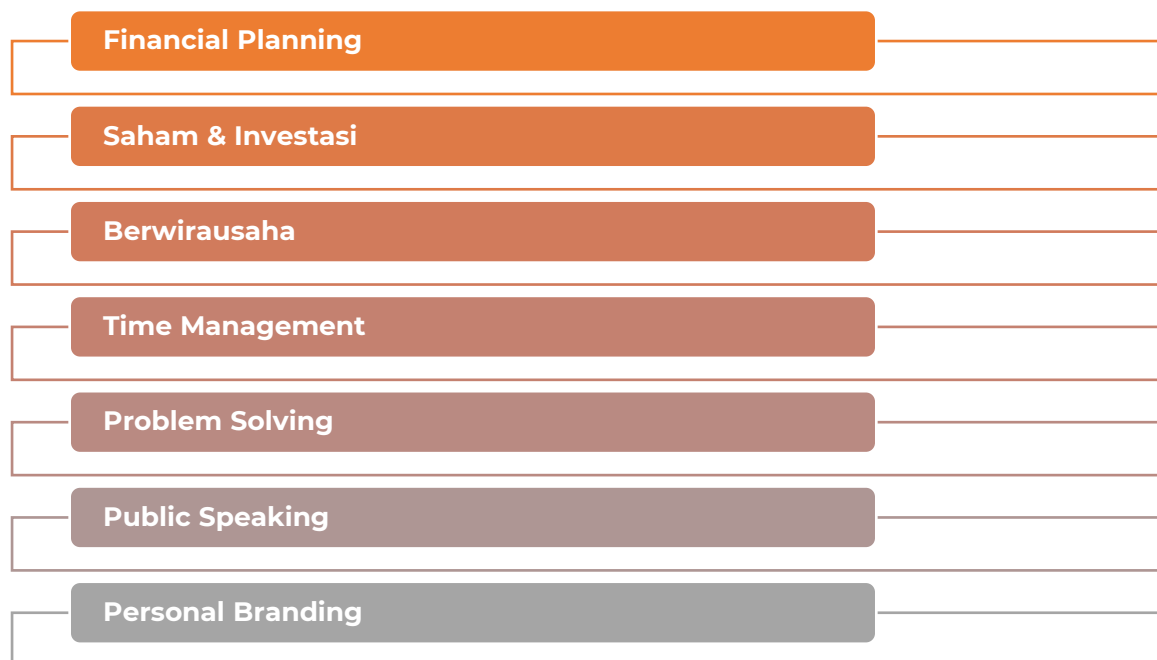
Isu kesehatan mental mulai menjadi isu kebutuhan dasar di masa ini karena semakin minimnya interaksi sosial tatap muka dan keterbatasan komunikasi yang terjadi di masa pandemi. Selama ini kita memahami dalam kondisi normal bagaimana peran antar individu memberikan dukungan moril, ketenangan hati, rasa nyaman secara emosional melalui interaksi yang terjadi di lingkungan kampus. Namun karena minimnya interaksi tatap muka tersebut, akhirnya banyak mahasiswa yang merasakan **kurangnya ekosistem positif dari interaksi yang tergantikan oleh media daring**, **sulitnya komunikasi secara informal**, dan **kesulitan untuk bisa memahami perasaan** dan **emosi** yang **dialami antar satu sama lain**. Sehingga akhirnya berdampak dari bagaimana

mahasiswa menjalani kehidupan akademik dan kegiatan organisasinya, akibat berubahnya kondisi kesehatan mental.

Jika kita meninjau kembali ke Diagram Maslow (Terlepas dari bagaimana pendapat pembaca mengenai mempriotiaskan kebutuhan yang harus diwadahi). **Isu kesehatan mental kini mulai bergeser** dan **terkategorikan sebagai kebutuhan dasar**. Sehingga konsekuensinya, kesehatan mental ini harus memiliki fokus cukup besar dalam upaya pemenuhan kebutuhan anggota. Bukan hanya tentang cara pencerdasan ataupun wadah konsultasi. Tapi intinya adalah

*"Bagaimana **membangun ekosistem positif** di **lingkungan organisasi**, saling supportif, paham mengenai kondisi dan perasaan antar anggota, mampu membentuk sense of connection yang kuat melalui hubungan yang dijalin"*

COVID-19 sudah bukan isu baru di masa ini, bahkan menjadi isu yang sangat lekat di sepanjang tahunnya. Bagaimana HMJ meninjau isu ini bergantung pada kebutuhan dan cara penyikapan dari masing masing HMJ. Apakah anggota membutuhkan bantuan khusus dalam menghadapi isu ini, apakah HMJ ingin mengambil peran dalam membantu masyarakat menghadapi isu ini, atau bagaimana HMJ harus menyesuaikan birokrasi terkait kebutuhan kebutuhan akademik yang berkaitan dengan kampus. Berbagai upaya yang telah dilakukan HMJ seperti :

1. **Memproduksi kebutuhan fungsional** seperti hand sanitizer, facemask, bilik test COVID, ventilator, dsbnya.
2. **Membentuk tim taktis** kajian khusus COVID-19 untuk mencerdaskan masyarakat dari sudut pandang ilmiah
3. **Membentuk sistem pengumpulan data kondisi internal** agar pengambilan keputusan untuk mewadahi anggota lebih tepat sasaran
4. **Mewadahi kebutuhan finansial & mental** bagi anggota yang terdampak
5. **Menggalang dana bantuan sosial**

Terkait isu pengembangan diri, yang mana hal tersebut adalah marwah dari organisasi kemahasiswaan itu sendiri, terdapat beberapa tema spesifik yang menjadi tren diangkat dari kepengurusan tahun ini. Tema tema yang relevan diangkat adalah:

Melihat tren tema yang berkembang. Faktor "Ekonomi" menjadi salah satu faktor yang berperan besar dalam persepsi mahasiswa di kondisi saat ini. Terlebih lagi karena tuntutan kondisi yang semakin sulit, **kecenderungan orang orang untuk mandiri secara finansial menjadi semakin tinggi**. Banyak mahasiswa yang akhirnya memiliki ketertarikan dan mempelajari mengenai perencanaan keuangan, investasi, maupun mewujudkan usaha rintisan.

Selain itu berbagai kompetensi softskills dasar yang relevan *seperti time management, problem solving, personal branding, dan public speaking* menjadi tema

yang cukup relevan dalam isu pengembangan diri. Karena tuntutan akan kebutuhan manajemen waktu semakin tinggi **akibat fleksibilitas yang tinggi dan tuntutan produktivitas**. Selain itu kemampuan penyelesaian masalah secara terstruktur sangat relevan karena berbagai **masalah yang kian kompleks dan multisektor**, sehingga penyelesaian masalah tidak lagi hanya mengandalkan nalar namun melalui pendekatan yang sistematis. Selain itu karena **isu kendala komunikasi cukup terbatas**, menyebabkan efisiensi dan efektivitas dalam berkomunikasi menjadi semakin *urgent*.

Isu lingkungan memiliki porsi yang cukup tinggi karena "semakin dekat" nya dampak dari kerusakan lingkungan yang mulai bisa dirasakan dan dimaknai oleh semakin banyak orang. Terjadinya berbagai bencana alam seperti banjir, tanah longsor, isu kemacetan yang menyebabkan polusi udara, suara, dll. Semakin dekatnya sudut pandang lingkungan dalam keilmuan, maupun akibat pandemi, orang orang memiliki kecenderungan untuk menaruh perhatian lebih terhadap masalah kesehatan. Yang mana isu lingkungan sangat dekat kaitannya terhadap isu kesehatan.

Untuk isu persiapan dunia kerja dan persiapan studi lanjut sendiri terdapat beberapa hal yang bisa dijadikan pertimbangkan dalam mewadahi isu tersebut

1. **HMJ memiliki kelebihan** dari segi koneksi dengan **alumni dengan keilmuannya** masing masing atau **sudut pandang alumni** yang memilih untuk **tidak melanjutkan jenjang karir di bidang yang sama** sesuai keilmuan yang didapatkan di perkuliahan
2. Informasi mengenai beasiswa dan persiapan studi lanjut sudah tersedia cukup banyak. Maka yang dapat dilakukan adalah memperluas ***networking* dalam rangka mengkonsolidasikan informasi yang didapat**. Sehingga pemenuhan kebutuhan dapat lebih baik. Jejaring dengan kabinet (Kementerian Kebutuhan Lanjutan), ITB career center, Perhimpunan Pelajar Indonesia di Luar Negeri, maupun Organisasi Mahasiswa yang aktif di kampus luar negeri. Dapat membantu upaya memenuhi kebutuhan ini
3. HMJ dapat **menyediakan informasi** secara **terbuka** dan **inklusif** melalui **media** yang tepat. Disarankan media yang digunakan dapat **terarsipkan** dengan **baik** karena informasi yang didapat umumnya memiliki rentang waktu validitas yang cukup panjang. Seperti jangka waktu pendaftaran beasiswa dan dunia kerja.

CATATAN!

Berbagai isu yang diangkat, mengapa isu itu penting dari segi relevansinya terhadap kebutuhan, ataupun bagaimana cara yang telah dilakukan. Tidak semerta merta disarankan untuk langsung dijadikan panduan dalam penyusunan kebutuhan dalam perumusan organisasi. Harus dilakukan analisis lebih spesifik mengenai kebutuhan massa yang relevan dari masing masing anggota organisasi. Informasi ini hanya menjadi gambaran umum dan referensi tentang bagaimana menyikapi isu isu yang berkembang.

Penutup

Bab 6

Ucapan

Terima Kasih Untuk Semua HMJ di Kepengurusan 2020/2021

Untuk setiap keberadaan, waktu, daya, pikiran, dan rasa yang terus diberikan untuk semangat satu KM ITB. Masa masa sulit ini akan berbeda jika tidak ada cerita yang kita torehkan bersama. Sukses selalu untuk semua lembaga. Semoga kita selalu jaya.

Dan ucapan terima kasih untuk orang orang yang bersedia membagi gagasan dan ceritanya hingga bisa menginspirasi terbuatnya buku ini.

1. Iwan dari HMTM"Patra"ITB
2. Adela dari IMA-G ITB
3. Iqbal dari HMP PL ITB
4. Miqdad dari IMG-ITB
5. Henry & Gevin dari HMS ITB
6. Albert dari KMM ITB
7. Ihsan dari HIMAMIKRO ITB
8. Hafizh dari HME ITB
9. Nabila dari HMRH ITB
10. Gio dari HIMATEK ITB
11. Reyhan dari MTI ITB
12. Jan dari KMPN ITB
13. Luthfi dari HMIF ITB